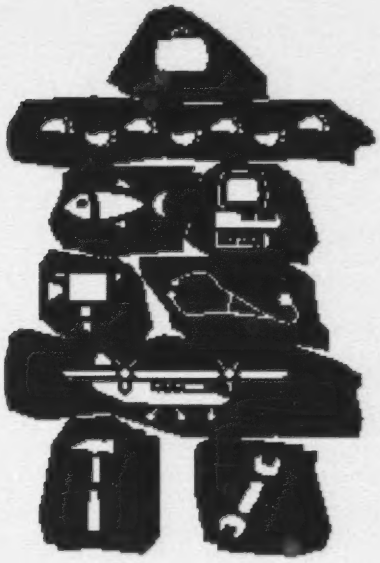
KATIVIK

LES EMPLOIS AU NUNAVIK

Résultats d'une enquête menée auprès des employeurs du Nunavik en 2011



SERVICE DE L'EMPLOI DURABLE

ADMINISTRATION RÉGIONALE KATIVIK
2011

REMERCIEMENTS

Le Service de l'emploi durable de l'Administration régionale Kativik désire souligner la remarquable contribution de tous les employeurs et organismes du Nunavik qui ont bien voulu participer à la collecte de données. Le présent document n'aurait jamais pu être produit sans leur précieuse collaboration. Nous remercions tout spécialement les organismes qui comptent plusieurs postes ou qui sont établis dans plusieurs endroits, soit la Commission scolaire Kativik, la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec, la Société Makivik, Air Inuit, le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava, le Centre de santé Inuulitsivik, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, la Société minière Xstrata, Kiewit Nuvumiut Inc., Taqramiut Nipingat Inc., l'Institut culturel Avataq, l'ARK et les villages nordiques du Nunavik. Une liste des établissements qui ont participé à l'enquête apparaît à la fin du présent rapport.

En outre, le travail qu'a accompli Mme Marie-Ève Marchand, chargée de mener l'enquête auprès de la plupart des employeurs, ainsi que le soutien qu'ont offert les agents locaux d'emploi et les coordonnateurs du Service lors de la collecte de données sont particulièrement dignes de mention.

Marie-Ève Marchand: chargée de mener l'enquête auprès de la plupart des employeurs

Denis Lefebvre : classification, analyse et rapport

ENQUÊTE SUR LES EMPLOIS AU NUNAVIK EN 2011

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 5

MÉTHODOLOGIE 6

LES EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN AU NUNAVIK 12

1.1 Résultats généraux et comparaison avec les enquêtes précédentes 12

1.1.1 Résultats généraux 12

1.1.2 Comparaison avec les enquêtes précédentes 13

1.1.3 Les hommes et les femmes 15

1.2 Les emplois réguliers à temps plein selon le type d'établissements 16

1.2.1 Résultats généraux 16

1.2.2 Les bénéficiaires et les non-bénéficiaires selon le type d'établissements 17

1.2.3 Les hommes et les femmes selon le type d'établissements 18

1.3 Les emplois réguliers à temps plein selon le type d'industries 19

1.3.1 Résultats généraux 19

1.3.2 Les bénéficiaires et les non-bénéficiaires selon le type d'industries 21

1.3.3 Les hommes et les femmes selon le type d'industries 22

1.4 Les emplois réguliers à temps plein selon la CNP 23

1.4.1 Résultats généraux 23

1.4.2 Les bénéficiaires et les non-bénéficiaires selon la CNP 25

1.4.3 Les hommes et les femmes selon la CNP 26

1.5 Les emplois réguliers à temps plein par communauté 27

1.6 La formation requise pour exercer les emplois réguliers à temps plein 28

1.6.1 Notes sur les données concernant la formation requise 28

1.6.2 Résultats généraux 29

1.6.3 Les bénéficiaires et les non-bénéficiaires 30

1.6.4 Les hommes et les femmes 31

1.7 La rémunération des emplois réguliers à temps plein 32

1.7.1 Notes sur les données concernant la rémunération 32

1.7.2 Emplois réguliers à temps plein selon le niveau de rémunération 33

1.7.3 Niveaux de rémunération selon le statut et le sexe 34

1.7.4 Niveaux de rémunération et formation requise 34

LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL AU NUNAVIK 37

2.1 Notes sur les données concernant les emplois à temps partiel 37

2.2 Les emplois réguliers à temps partiel 37
2.2.1 Résultats généraux et comparaison avec les enquêtes précédentes 37
2.2.2 Les emplois réguliers à temps partiel selon le type d'établissements et selon le type d'industries 40
2.2.3 Les emplois réguliers à temps partiel selon la CNP 42
2.2.4 Les emplois réguliers à temps partiel par communauté 43
2.3 Les emplois saisonniers 44
2.3.1 Notes spécifiques aux emplois saisonniers 44
2.3.2 Résultats généraux et comparaison avec les enquêtes précédentes 44
2.3.3 Les emplois saisonniers selon le type d'établissements 46
2.3.4 L'industrie de la construction au Nunavik 47
2.3.5 L'industrie touristique au Nunavik 49
2.4 Les emplois occasionnels 50
2.4.1 Note sur les emplois occasionnels 50
2.4.2 Résultats généraux 50
2.4.3 Les emplois occasionnels selon la CNP 51
LES EMPLOIS SITUÉS À L'EXTÉRIEUR DU NUNAVIK 53
3.1 Notes concernant les données sur les emplois situés à l'extérieur du Nunavik 53
3.2 Résultats généraux 53
3.3 Comparaison avec l'enquête précédente 54
3.4 Formation requise pour les emplois à temps plein situés à l'extérieur du Nunavik 55
3.5 Les emplois situés à l'extérieur du Nunavik selon la CNP 56
CONCLUSION 58
RÉFÉRENCES ET ÉTUDES ANTÉRIEURES 62
LISTE DES ÉTABLISSEMENTS 63

INTRODUCTION

Depuis une vingtaine d'années, le Service de l'emploi durable (le Service) de l'Administration régionale Kativik (ARK) a réalisé plusieurs enquêtes auprès des employeurs du Nunavik: une première en 1993, une seconde en 1995, une troisième en 1998 et une autre en 2005. L'ARK a publié après chacune de ces enquêtes un rapport intitulé *Les emplois au Nunavik* dans lequel apparaissaient les résultats statistiques. Durant l'hiver et le printemps 2011, le Service a décidé de mettre à jour les données statistiques, afin de connaître la situation actuelle du marché du travail et de comparer les résultats obtenus avec ceux des rapports précédents.

Par cette enquête, nous avons tenté d'obtenir des réponses aux questions suivantes :

- Combien d'emplois existe-t-il au Nunavik?
- Comment a évolué la demande en main-d'œuvre au fil des ans?
- Qui sont les travailleurs? Bénéficiaires/Non-bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois? Hommes/Femmes?
- Qui sont les employeurs? Secteur privé/Secteur public? Quelles sont les principales industries?
- Quels sont les postes au Nunavik et où se classent-ils selon la classification nationale des professions?
- Où sont situés les emplois, dans quelles communautés?
- Quelle est la formation requise pour occuper les postes?
- Y a-t-il un écart entre les exigences des postes et la formation de la main-d'œuvre locale?
- Combien y a-t-il d'emplois qui se trouvent à l'extérieur de la région au sein d'organismes du Nunavik?

En outre, le Service désire informer les résidants et les organismes du Nunavik de la structure du marché du travail. En effet, des renseignements sur les possibilités d'emploi actuelles et futures peuvent s'avérer fort utiles pour les conseillers en orientation, les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire, de même que pour toute personne qui a un rôle à jouer dans les programmes de formation professionnelle.

MÉTHODOLOGIE

Le but de la présente section est de décrire sommairement les méthodes, les principaux termes et les classifications dont il est question dans le rapport, afin d'en faciliter la lecture et surtout la compréhension.

Enquête

Comme le marché du travail du Nunavik est relativement petit et que les activités des organismes de la région sont bien connues, nous nous étions fixé comme objectif de recueillir des données de tous les employeurs. Les résultats de l'enquête sont donc beaucoup plus révélateurs que ceux qui auraient été obtenus en collectant une partie seulement des données ou en utilisant un échantillon. Nous avons aussi recueilli des données sur des emplois qui se trouvaient à l'extérieur du Nunavik, mais au sein d'organismes dont les activités avaient un lien avec la région.

La plupart des employeurs ont répondu à un simple questionnaire sous forme de tableau tel que celui qui apparaît à la fin du présent rapport. Le questionnaire a été présenté et expliqué verbalement ou par courriel à la personne-ressource des divers employeurs. Ces derniers n'étaient pas obligés de remplir le questionnaire du Service; ils pouvaient fournir les renseignements à l'aide de leurs propres documents tels que la liste de paie, la liste des employés, etc. Il a parfois fallu contacter les employeurs à plusieurs reprises afin d'obtenir les données nécessaires. Dans certains cas, nous avons dû communiquer avec plusieurs personnes différentes d'un même organisme pour finalement obtenir l'information requise.

Comme la plupart des employeurs régionaux ont des postes dans diverses communautés, tous les renseignements liés aux emplois ont été recueillis à un seul endroit, soit à leur bureau principal. C'est ce que nous avons fait pour la Commission scolaire Kativik, la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec, l'ARK, la Société Makivik et ses filiales, l'Institut culturel Avataq, Taqramiut Nipingat inc., le Centre de santé Inuulitsivik, le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, etc. Dans le cas d'autres employeurs régionaux tels que les magasins Northern du Nunavik, nous avons dû recueillir les données séparément dans les communautés.

Certains petits employeurs locaux n'ont pas été sondés directement, car les agents locaux d'emploi du Service étaient en mesure de fournir suffisamment de renseignements à leur égard. Nous avons également utilisé les sites internet et les rapports annuels de certains organismes pour compléter et enrichir les données. Nous avons ainsi réussi à recueillir suffisamment de renseignements sur tous les employeurs qui ont eu des activités au Nunavik en 2011 pour pouvoir dresser un portait réaliste de la situation du marché du travail de la région.

Données

Pour chacun des titres d'emplois existants au sein de son organisme, l'employeur devait préciser le lieu principal de travail, le nombre de postes et le type d'emplois (à temps plein, à temps partiel, saisonnier ou occasionnel), ainsi que le statut et le sexe des

employés. Les employeurs peuvent facilement trouver ce type de renseignements et, puisque nous désirions que tous les employeurs participent à l'enquête, nous ne leur avons pas demandé des renseignements difficilement accessibles. Par exemple, il aurait été intéressant d'obtenir des données sur l'âge des travailleurs. Or, c'est un renseignement que les employeurs auraient mis beaucoup de temps à compiler. Pour ce genre de renseignements, il est préférable de se fier à une enquête réalisée directement auprès de la main-d'œuvre ou au recensement de Statistique Canada.

Dans le domaine de la construction, nous avons aussi utilisé la base de données de l'ARK où sont systématiquement compilées les heures inscrites à la Commission de la construction du Québec (CCQ) par les résidants du Nunavik et les placements du Service de l'emploi durable en construction. Nous avons également consulté la bases de données de l'ARK ayant trait au secteur minier, celle des programmes de formation professionnelle et celle des clients.

Formation requise et rémunération

Nous avons complété les données recueillies sur les emplois en ajoutant la formation requise pour occuper les postes. Il ne s'agit pas ici de la scolarité réelle des travailleurs mais de la formation normalement requise pour le poste. Il faut donc garder à l'esprit que les personnes qui détiennent les postes n'ont pas nécessairement cette formation.

De même, nous avons apposé un niveau de rémunération moyen pour les emplois recueillis, excluant les avantages sociaux et les primes d'éloignement. Le but n'était pas de déterminer les revenus réels des particuliers, mais plutôt d'avoir une indication du niveau de rémunération annuel pour chacun des titres de poste recensés.

Ces informations sont en général assez bien répertoriées sans qu'il n'est besoin de demander aux employeurs. Par exemple, la plupart les postes des secteurs public et parapublic suivent des échelles salariales connues. Au besoin, nous avons demandé des précisions à certains employeurs sur la formation requise pour occuper les emplois et sur la rémunération des postes.

Définitions et classifications

- **Les types d'emplois**

Tous les emplois recensés lors de l'enquête ont été classés selon les quatre types suivants :

- Les emplois réguliers à temps plein

Ce sont ceux qui représentent une pleine charge de travail (30 heures ou plus par semaine) de façon régulière toute l'année ou la majeure partie de l'année (les enseignants à temps plein par exemple). La plupart des emplois dans le domaine minier ont été assimilés à des emplois réguliers à temps plein (compte tenu de l'éloignement des sites, les périodes de travail alternent avec les périodes de congé).

- Les emplois réguliers à temps partiel

Les emplois réguliers à temps partiel sont ceux qui représentent une charge de travail de moins de 30 heures par semaine de façon régulière toute l'année ou la majeure partie de l'année (les secrétaires à temps partiel par exemple).

- Les emplois saisonniers

C'est-à-dire ceux dont la durée est limitée chaque année, en raison des fluctuations de la demande, et qui sont souvent déterminés par le type d'activités (travailleurs saisonniers de la construction, pêcheurs, guides touristiques, etc.)

- Les emplois occasionnels

Les emplois occasionnels ont une durée courte et limitée, mais la composante saisonnière n'entre pas en ligne de compte (les travailleurs occasionnels sur appel, les remplacements, les travailleurs temporaires, les travailleurs contractuels employés à court terme, etc.)

Le présent rapport expose habituellement les statistiques séparément suivant les types d'emplois susmentionnés. Il est également possible de trouver d'autres commentaires ou des clarifications sur les types d'emplois dans les diverses sections du rapport.

- **Les types d'établissements**

Tous les employeurs ont été classés selon trois grands types d'établissements :

- Les entreprises privées et les coopératives

Les entreprises privées ont été classées selon qu'elles appartiennent à des intérêts régionaux (c'est-à-dire à des résidants de la région) ou à des intérêts extérieurs.

De plus, bien que les coopératives soient à certains égards des entreprises sans but lucratif, elles sont, par leurs activités et du fait qu'elles appartiennent à des membres auxquels sont normalement redistribués les surplus (sous une forme ou sous une autre), assimilées au groupe des entreprises privées. Cependant, nous ferons souvent la distinction entre les entreprises privées et les coopératives dans le présent rapport.

- Les établissements publics et parapublics

Ces établissements comprennent les administrations publiques locales (c'est-à-dire les municipalités), les établissements publics ou parapublics régionaux (tels que l'ARK, les centres de santé, les services sociaux et les écoles), ainsi que les sociétés et administrations publiques provinciales et fédérales.

- Les établissements sans but lucratif

Le troisième type d'établissements regroupe un ensemble d'organismes dont les activités sont fort différentes et qui sont situés assez près les uns des autres dans les communautés (les bureaux administratifs de la Société Makivik et des corporations foncières voisinent des centres de la petite enfance, Taqramiut Nipingat inc., l'Institut culturel Avataq, etc.). Le seul point commun de ces organismes, lequel sert ici de critère, réside dans leur charte : ce sont des organismes sans but lucratif. Il importe de noter cependant que la plupart des filiales de la Société Makivik sont considérées dans le présent rapport comme des entreprises privées.

- **Classification des industries**

Les employeurs ont également été classés selon le type d'industries dans lequel ils exercent leurs activités. Cette classification permet de voir dans quels domaines travaillent les salariés du Nunavik. Nous avons choisi la classification à deux chiffres qu'utilise actuellement Statistique Canada, soit le **Système de classification des industries de l'Amérique du Nord** (SCIAN), 2002 :

- 11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse
- 21 Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz
- 22 Services publics
- 23 Construction
- 31-33 Fabrication
- 41 Commerce de gros
- 44-45 Commerce de détail
- 48-49 Transport et entreposage
- 51 Industrie de l'information et industrie culturelle
- 52 Finance et assurances
- 53 Services immobiliers et services de location et de location à bail
- 54 Services professionnels, scientifiques et techniques
- 55 Gestion de sociétés et d'entreprises
- 56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement
- 61 Services d'enseignement
- 62 Soins de santé et assistance sociale
- 71 Arts, spectacles et loisirs
- 72 Hébergement et services de restauration
- 81 Autres services, sauf les administrations publiques
- 91 Administrations publiques

- **Classification nationale des professions**

Contrairement aux classements relatifs à la nature principale de l'employeur (types d'établissements et d'industries), la classification nationale des professions (CNP) fait référence aux postes mêmes. Cette classification a été produite en 1991 par Développement des ressources humaines Canada suivant diverses consultations sur les

professions que l'on trouve au pays. Elle a été mise à jour à plusieurs reprises par la suite. C'est un classement hiérarchique en ce sens qu'il comprend 26 grands groupes (code à deux chiffres), lesquels incluent 140 sous-groupes (code à trois chiffres) qui renferment 520 groupes de base (code à quatre chiffres). Par exemple, le grand groupe 12 concerne le personnel spécialisé en administration et en travail de bureau; il chapeaute le sous-groupe 124 se référant au personnel en secrétariat, lequel inclut le groupe de base 1241 identifiant les secrétaires (sauf domaine juridique et médical).
Tous les emplois recensés lors de notre enquête ont été identifiés avec un code à quatre chiffres suivant la CNP. Pour les fins d'analyse dans le présent rapport, nous nous limiterons cependant aux 26 grands groupes, soit :

- 00 Cadres supérieurs/Cadres supérieures
- 01-09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion
- 11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance
- 12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau
- 14 Personnel de bureau
- 21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées
- 22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées
- 31 Personnel professionnel des soins de santé
- 32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé
- 34 Personnel de soutien des services de santé
- 41 Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion
- 42 Personnel para-professionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion
- 51 Personnel professionnel des arts et de la culture
- 52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs
- 62 Personnel spécialisé de la vente et des services
- 64 Personnel intermédiaire de la vente et des services
- 66 Personnel élémentaire de la vente et des services
- 72-73 Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie
- 74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation
- 76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé
- 82 Personnel spécialisé du secteur primaire
- 84 Personnel intermédiaire du secteur primaire
- 86 Personnel élémentaire du secteur primaire
- 92 Personnel de supervision et personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique
- 94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage
- 96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique

- **Bénéficiaires et non-bénéficiaires**

Nous avons choisi de considérer les employés selon leur statut au Nunavik, distinguant entre bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ) et non-bénéficiaires de la CBJNQ. Cette distinction nous apparaît plus réelle que la différence ethnique entre autochtones et allochtones ou Inuits et non-Inuits, puisque les allochtones mariés à des autochtones, de même que les enfants issus de ces unions, acquièrent le statut de bénéficiaire et les droits qui en découlent au Nunavik.

LES EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN AU NUNAVIK

Les emplois réguliers à temps plein sont ceux qui représentent une pleine charge de travail (30 heures ou plus par semaine) de façon régulière toute l'année ou la majeure partie de l'année (les enseignants à temps plein par exemple).

1.1 Résultats généraux et comparaison avec les enquêtes précédentes

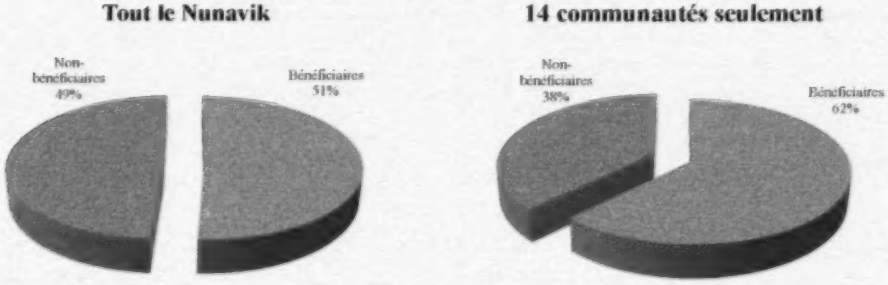
1.1.1 Résultats généraux

TABLEAU 1.1
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN AU NUNAVIK
ET RÉPARTITION SELON LE STATUT ET LE SEXE

	Tout le Nunavik		Communautés seulement		Sites miniers seulement	
Total	**4179**		**3171**		**1008**	
Bénéficiaires	2124	51%	1976	62%	148	15%
Non-bénéficiaires	2055	49%	1195	38%	860	85%
Hommes	2492	60%	1587	50%	905	90%
Femmes	1687	40%	1584	50%	103	10%

Au total, **4 179** emplois réguliers à temps plein ont été répertoriés en 2011 au Nunavik (incluant les emplois hors des communautés dans le domaine minier). Le nombre d'emplois réguliers à temps plein occupés par des bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois est 2 124 comparativement à 2 055 pour les non-bénéficiaires. Ainsi, les bénéficiaires occupaient 51 % des emplois à temps plein en 2011 et les non-bénéficiaires 49 %.

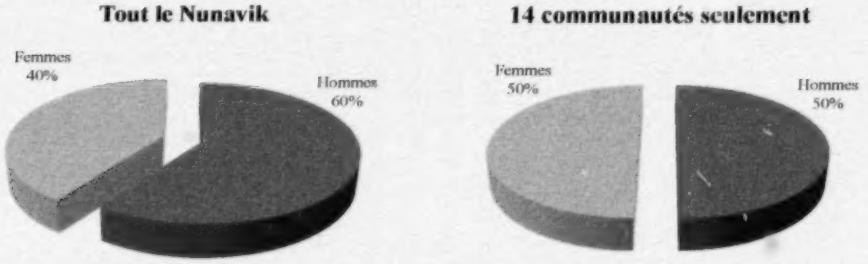
GRAPHIQUE 1.1
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN SELON LE STATUT



Si nous considérons seulement les emplois situés dans les 14 communautés du Nunavik, sans tenir compte des postes situés dans les sites miniers, le portrait est fort différent : 62 % des emplois sont occupés par des bénéficiaires et 38 % par des non-bénéficiaires. Le ratio hommes-femmes change aussi significativement, passant de 60 % d'hommes et 40 % de femmes pour l'ensemble du Nunavik à une situation dans les communautés où les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à travailler à temps plein. En fait, ces

chiffres illustrent une réalité connue : les emplois du domaine minier sont occupés à 85 % par des travailleurs venus de l'extérieur et à 90 % par des hommes.

GRAPHIQUE 1.2
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE



En général dans ce rapport, les emplois des sites miniers seront inclus dans les statistiques puisqu'ils font partie intégrante du marché du travail du Nunavik. En outre, les employeurs du domaine minier au Nunavik ont bénéficié depuis plus de quinze ans de programmes gouvernementaux en formation professionnelle et des subventions qui s'y rattachent, notamment de l'Administration régionale Kativik.

1.1.2 Comparaison avec les enquêtes précédentes

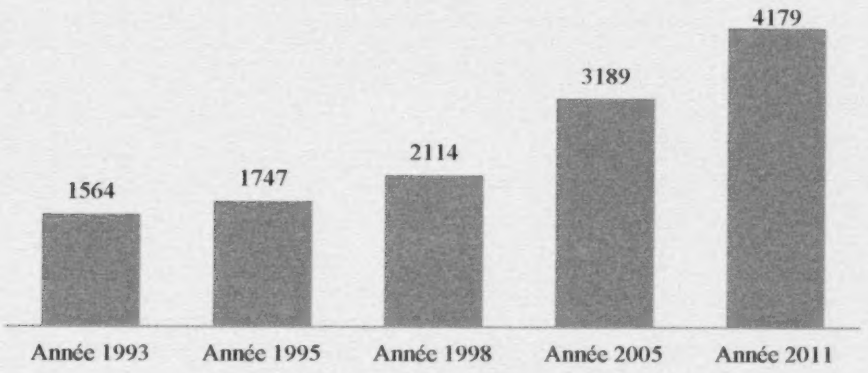
Le tableau 1.2 résume les résultats des enquêtes réalisées en 1993, en 1995, en 1998, en 2005 et en 2011: le total des emplois à temps plein, la répartition des emplois entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires et entre les hommes et les femmes.

TABLEAU 1.2
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN PAR ENQUÊTE
ET RÉPARTITION SELON LE STATUT ET LE SEXE

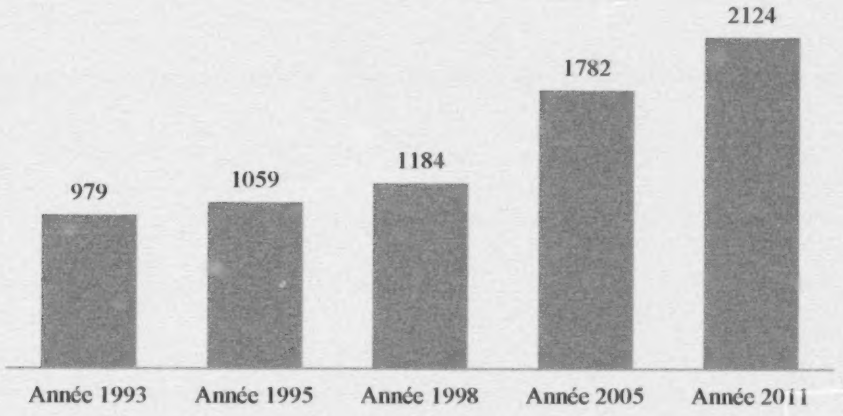
	Année 1993		Année 1995		Année 1998		Année 2005		Année 2011	
Total	**1564**		**1747**		**2114**		**3189**		**4179**	
Bénéficiaires	979	63%	1059	61%	1184	56%	1782	56%	2124	51%
Non-bénéficiaires	585	37%	688	39%	930	44%	1407	44%	2055	49%
Hommes	972	62%	1087	62%	1395	66%	1863	58%	2492	60%
Femmes	592	38%	660	38%	719	34%	1326	42%	1687	40%

Le total de 4 179 emplois réguliers à temps plein répertoriés en 2011 représente une augmentation de 31 % en comparaison des 3 189 postes recensés en 2005. Si l'on exclut les sites miniers, l'augmentation est de 21 % pour la même période. Comparativement à la première enquête de l'ARK en 1993, on a recensé 2 615 emplois de plus en 2011; cela représente une moyenne de quelque 145 nouveaux emplois par année.

GRAPHIQUE 1.3
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN SELON LES ENQUÊTES RÉALISÉES EN 1993, EN 1995, EN 1998, EN 2005 ET EN 2011

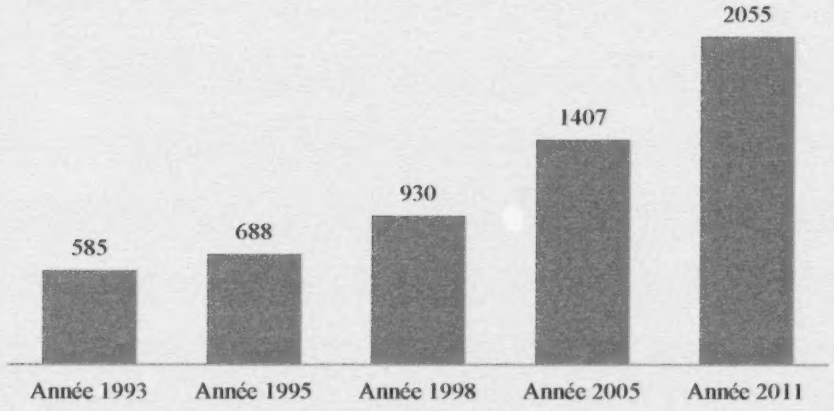


GRAPHIQUE 1.4
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN OCCUPÉS PAR DES BÉNÉFICIAIRES SELON LES ENQUÊTES RÉALISÉES EN 1993, EN 1995, EN 1998, EN 2005 ET EN 2011



Le nombre de bénéficiaires occupant des emplois réguliers à temps plein s'est accru de 19 % de 2005 à 2011. Depuis la première enquête en 1993, on compte 1 145 emplois de plus occupés par des bénéficiaires.

GRAPHIQUE 1.5
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN OCCUPÉS PAR DES NON-BÉNÉFICIAIRES SELON LES ENQUÊTES RÉALISÉES EN 1993, EN 1995, EN 1998, EN 2005 ET EN 2011



Le nombre de non-bénéficiaires occupant des emplois réguliers à temps plein s'est accru de 46 % de 2005 à 2011. L'augmentation des non-bénéficiaires travaillant à temps plein est donc plus grande que celle des bénéficiaires et cela est dû en grande partie à la croissance du secteur minier fortement représenté par une main-d'œuvre extérieure à la région.

De 2005 à 2011, on compte 990 postes à temps plein de plus au Nunavik, et il y a 342 travailleurs bénéficiaires de plus et 648 non-bénéficiaires de plus. Par conséquent, la répartition des emplois à temps plein entre les deux groupes s'est modifiée depuis 2005 et la main-d'œuvre extérieure est de plus en plus présente sur le territoire, s'étant accaparée l'équivalent de près des deux tiers des nouveaux postes.

1.1.3 Les hommes et les femmes

Dans les années 1990, le pourcentage de travailleurs masculins occupant des emplois à temps plein était toujours au-dessus de 60 %. En 2005, ce pourcentage était tombé à 58 % et en 2011, il est remonté à 60 %. Nous avons déjà noté précédemment la grande différence dans la répartition par sexe si l'on différencie les emplois des communautés de ceux des sites miniers. Dans l'enquête de 2005, si on excluait les sites miniers pour ne prendre que les 14 communautés, 49% des postes à temps plein étaient occupés par des femmes alors qu'en 2011, ce ratio est de 50%. C'est donc dire que la situation des femmes dans les emplois à temps plein des communautés du Nunavik en 2011 (excluant les sites miniers) est tout à fait comparable à celle de 2005.

1.2 Les emplois réguliers à temps plein selon le type d'établissements

1.2.1 Résultats généraux

Dans quels types d'établissements la main-d'œuvre du Nunavik travaille-t-elle? Les principaux employeurs appartiennent-ils au secteur public ou privé? Le tableau 1.3 ci-dessous montre la ventilation des emplois réguliers à temps plein par type d'établissements, selon le statut et le sexe.

TABLEAU 1.3
Emplois réguliers à temps plein selon le type d'établissements

			Bénéficiaires		Non-bénéf.		Hommes		Femmes	
	Total	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Entr. privées et coop.	**1648**	**40%**	**540**	**26%**	**1108**	**54%**	**1291**	**52%**	**357**	**21%**
Coopératives	217	5%	214	10%	3	0%	107	4%	110	7%
Intérêts régionaux	412	10%	167	8%	245	12%	303	12%	109	6%
Intérêts extérieurs	1019	25%	159	8%	860	42%	881	36%	138	8%
Public et parapublic	**2188**	**52%**	**1258**	**59%**	**930**	**45%**	**1118**	**45%**	**1070**	**64%**
Local	498	12%	486	23%	12	1%	395	16%	103	6%
Régional	1615	39%	742	35%	873	42%	661	26%	954	57%
Provincial	55	1%	26	1%	29	1%	48	2%	7	1%
Fédéral	20	0%	4	0%	16	1%	14	1%	6	0%
Sans but lucratif	**343**	**8%**	**326**	**15%**	**17**	**1%**	**83**	**3%**	**260**	**15%**
TOTAL	**4179**		**2124**		**2055**		**2492**		**1687**	

En 2011, sur les 4 179 personnes travaillant à temps plein au Nunavik, 1 648 (soit 40 %) étaient employées par des entreprises privées et des coopératives; 2 188 (soit 52%) étaient employées par des organismes publics et parapublics; 343 (soit 8%) par des organismes sans but lucratif.

GRAPHIQUE 1.6
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENTS

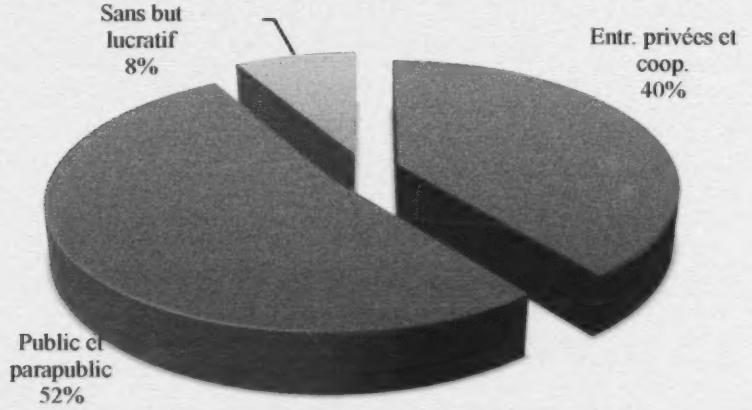


TABLEAU 1.4
COMPARAISON ENTRE 2005 ET 2011
DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENTS

	Année 2005		Année 2011	
	N^bre	%	N^bre	%
Entr. privées et coop.	1195	37 %	1648	40%
Public et parapublic	1660	53 %	2188	52%
Sans but lucratif	334	10 %	343	8%
TOTAL	3189		4179	

Par rapport à 2005, il y a plus d'emplois dans tous les types d'établissements. L'importance relative du secteur privé dans le marché du travail s'est accrue, passant de 37 % à près de 40 % alors que le secteur public et les organismes sans but lucratif perdaient conséquemment quelques points. Le nombre de postes a tout de même augmenté considérablement dans les établissements publics et parapublics, notamment chez les employeurs régionaux et locaux.

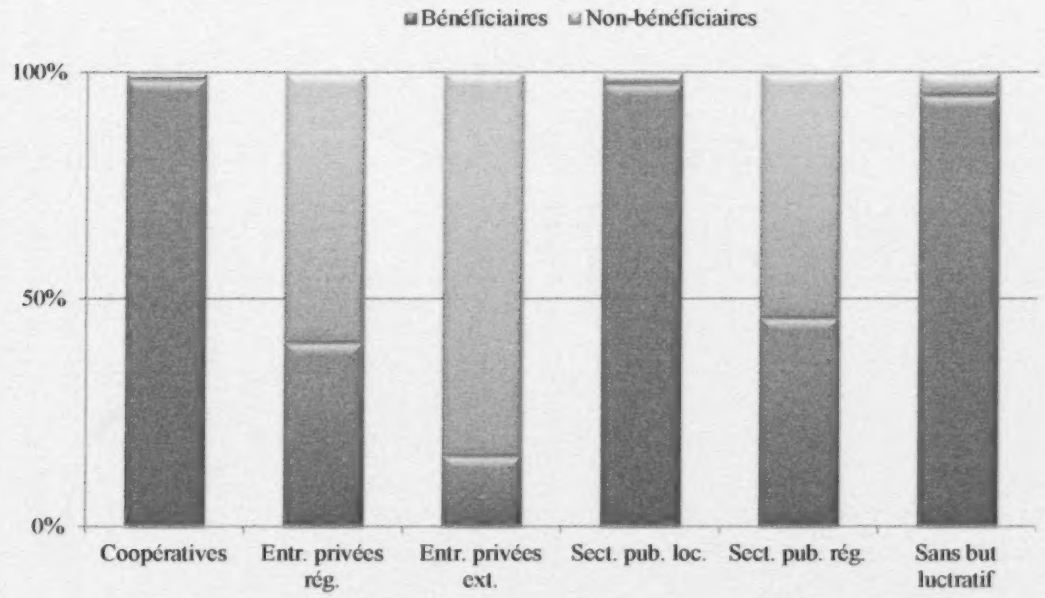
1.2.2 Les bénéficiaires et les non-bénéficiaires selon le type d'établissements

Le tableau 1.3 esquisse aussi le portrait des emplois réguliers à temps plein selon le statut. La distribution en pourcentage des bénéficiaires entre les différents types d'établissements indique que 26 % d'entre eux travaillent dans des entreprises privées ou des coopératives, 59 % dans des organismes publics et parapublics, à l'échelle locale et régionale, et 15 % travaillent dans des organismes sans but lucratif.

La distribution en pourcentage des non-bénéficiaires est fort différente : plus de la moitié d'entre eux travaillent dans des entreprises privées, particulièrement dans celles appartenant à des intérêts extérieurs. En ce qui a trait au secteur public, les non-bénéficiaires se concentrent surtout dans les organismes régionaux comme c'était le cas dans les enquêtes précédentes.

Si nous considérons le partage des emplois entre bénéficiaires et non-bénéficiaires pour chacun des types d'établissements, nous voyons dans le graphique 1.7 que les bénéficiaires détiennent presque tous les emplois à temps plein dans les coopératives, dans les municipalités (secteur public local) et dans les organismes sans but lucratif. Par contre, les non-bénéficiaires occupent la plupart des emplois des entreprises privées appartenant à des intérêts extérieurs, notamment à cause du domaine minier. Ils détiennent aussi près de 60 % des emplois du secteur privé régional et plus de la moitié des emplois dans le secteur public et parapublic régional (comprenant des postes spécialisés dans les domaines de la santé, de l'éducation et de l'administration publique). Ces résultats sont dans l'ensemble comparables à ceux obtenus lors de l'enquête de 2005. Cependant, on note en 2011 proportionnellement un peu plus de non-bénéficiaires dans les secteurs régionaux, autant privés que publics.

GRAPHIQUE 1.7
RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES ET NON-BÉNÉFICIAIRES PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENTS



1.2.3 Les hommes et les femmes selon le type d'établissements

Dans quels types d'établissements trouve-t-on en majorité une main-d'œuvre féminine? Quels types d'employeurs engagent surtout des hommes?

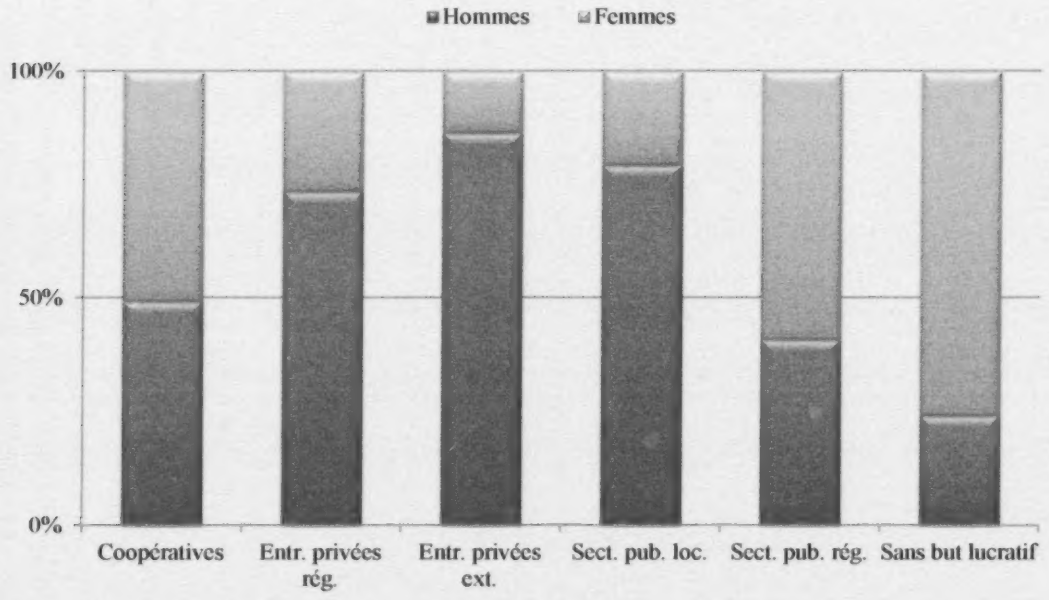
L'avant-dernière colonne du tableau 1.3 montre que les entreprises privées appartenant à des intérêts extérieurs sont les principaux employeurs des hommes avec 36 % des effectifs. Les entreprises privées et les coopératives considérées ensemble emploient plus de 50 % des hommes travaillant à temps plein. Aussi, plus du quart de la main-d'œuvre masculine œuvre dans le secteur public et parapublic régional. Seulement 3 % des hommes travaillent dans des organismes sans but lucratif.

À l'exemple des enquêtes précédentes, la majorité des femmes travaillant à temps plein se trouve dans le secteur public et parapublic régional. On compte aussi un cinquième de la main-d'œuvre féminine dans le secteur privé (incluant les coopératives), réparti également entre les coopératives et les entreprises privées régionales et extérieures. Un autre 15 % travaille dans les organismes sans but lucratif, un pourcentage beaucoup plus élevé que les hommes, notamment à cause des centres de la petite enfance.

Le graphique 1.8 illustre la répartition des hommes et des femmes par type d'établissements. La répartition est tout à fait égale dans les coopératives alors que les hommes sont nettement majoritaires dans les entreprises privées et le secteur public local et que les femmes sont majoritaires dans les organismes publics régionaux et dans les

organismes sans but lucratif.

GRAPHIQUE 1.8
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN EXERCÉS PAR LES HOMMES ET LES FEMMES SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENTS



1.3 Les emplois réguliers à temps plein selon le type d'industries

1.3.1 Résultats généraux

Le tableau 1.5 montre la répartition des emplois à temps plein par industrie selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). La forte activité du domaine minier est reflétée dans le tableau par les 899 postes de l'industrie minière (groupe 21) auxquels il faut ajouter une partie des emplois dans la construction reliée aux sites miniers (groupe 23). Les emplois à temps plein sont aussi fortement concentrés au Nunavik dans les industries suivantes : *Soins de santé et assistance sociale* (764 postes[1]), *Administrations publiques* (734 postes) et *Services d'enseignement* (652 postes). Parmi les industries de moyenne importance, il y a *Transport et entreposage* (286 postes), ainsi que *Commerce de détail* (270 postes).

[1] Tous les postes des services de garde à l'enfance sont classés dans l'industrie *Soins de santé et assistance sociale*.

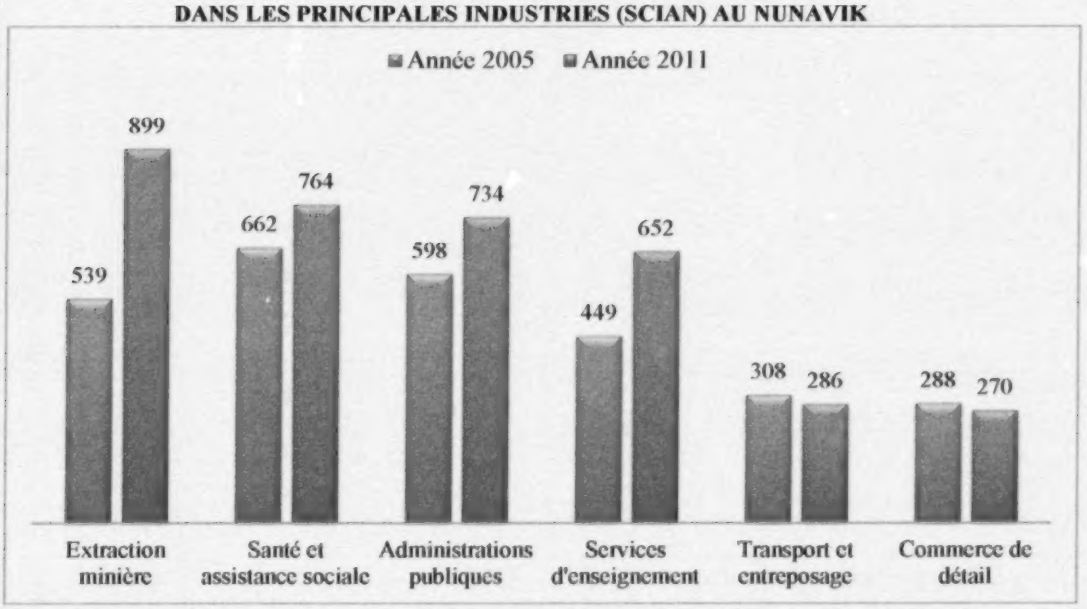
TABLEAU 1.5
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN SELON LE SCIAN

SCIAN	Total	%	Bén.	%	Non-bén.	%	H	%	F	%
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4	0%	2	0%	2	0%	3	0%	1	0%
21 Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	899	22%	142	7%	757	37%	797	32%	102	6%
22 Services publics	43	1%	29	1%	14	1%	42	2%	1	0%
23 Construction	151	4%	62	3%	89	4%	133	5%	18	1%
31-33 Fabrication	3	0%	2	0%	1	0%		0%	3	0%
41 Commerce de gros	19	0%	14	1%	5	0%	17	1%	2	0%
44-45 Commerce de détail	270	6%	215	10%	55	3%	147	6%	123	7%
48-49 Transport et entreposage	286	7%	120	6%	166	8%	225	9%	61	4%
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	32	1%	28	1%	4	0%	22	1%	10	1%
52 Finance et assurances	18	0%	12	1%	6	0%	4	0%	14	1%
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	95	2%	72	3%	23	1%	71	3%	24	1%
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	59	1%	14	1%	45	2%	51	2%	8	0%
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	5	0%	5	0%		0%	5	0%		0%
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	40	1%	24	1%	16	1%	22	1%	18	1%
61 Services d'enseignement	652	16%	328	15%	324	16%	216	9%	436	26%
62 Soins de santé et assistance sociale	764	18%	395	19%	369	18%	180	7%	584	35%
71 Arts, spectacles et loisirs	8	0%	3	0%	5	0%	7	0%	1	0%
72 Hébergement et services de restauration	82	2%	53	2%	29	1%	24	1%	58	3%
81 Autres services, sauf les administrations publiques	15	0%	15	1%		0%	9	0%	6	0%
91 Administrations publiques	734	18%	589	28%	145	7%	517	21%	217	13%
TOTAL	4179		2124		2055		2492		1687	

Par rapport à 2005, c'est dans le groupe 21 *Extraction minière* qu'il y a eu le plus grand nombre d'emplois créés. La forte croissance de l'activité minière dans la région explique ce résultat. Ailleurs, on note plusieurs nouveaux emplois à temps plein dans le domaine de l'éducation (nouveaux centres de formation, etc.) ainsi que dans les administrations publiques et la santé. Il faut cependant pondérer ces résultats : nous verrons plus loin que les emplois à temps partiel[2] recensés en 2011 en éducation et en santé ont diminué par rapport à 2005. Inversement, nous avons répertorié en 2011 plus d'emplois à temps partiel dans le commerce de détail et le transport alors que ces deux industries affichent une légère baisse dans les emplois à temps plein.

[2] Se référer à la section du présent rapport sur les emplois réguliers à temps partiel.

GRAPHIQUE 1.9
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN EN 2005 ET 2011
DANS LES PRINCIPALES INDUSTRIES (SCIAN) AU NUNAVIK



1.3.2 Les bénéficiaires et les non-bénéficiaires selon le type d'industries

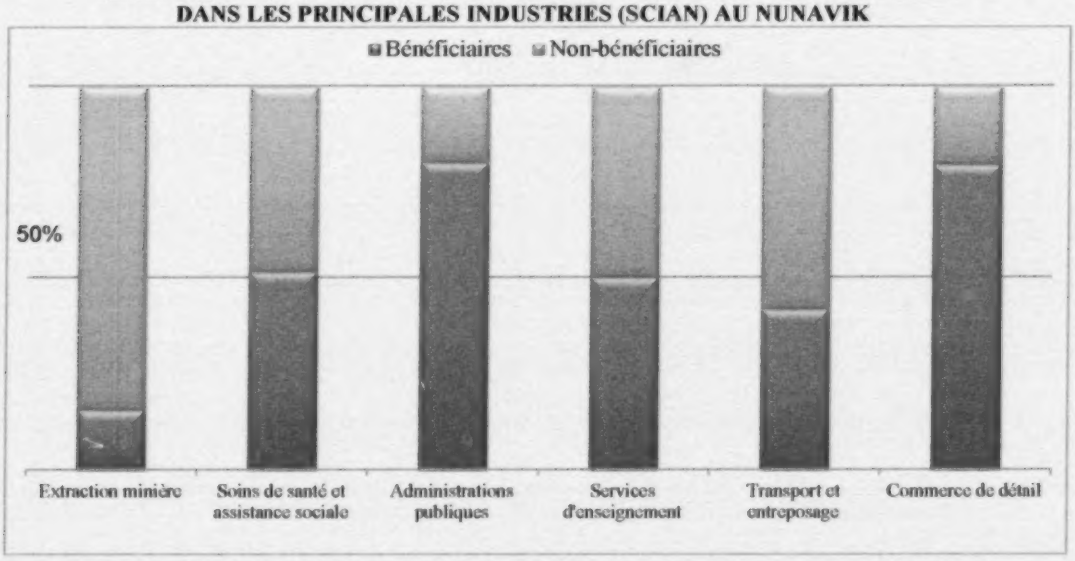
Le tableau 1.5 montre que l'industrie *Administrations publiques* emploie 28 % de la main-d'œuvre bénéficiaire, un résultat similaire à l'enquête de 2005. Les bénéficiaires occupent également un bon nombre d'emplois dans l'industrie *Soins de santé et assistance sociale* où ils constituent 19 % de la main-d'œuvre à temps plein (ils sont en fait concentrés dans les services sociaux). Les services d'enseignement emploient 15 % de la main-d'œuvre bénéficiaire. Le commerce de détail emploie plus de 200 bénéficiaires alors que l'extraction minière et le transport emploient respectivement 142 et 120 travailleurs inuits.

Du côté de la main-d'œuvre non bénéficiaire, elle est fortement concentrée dans l'industrie *Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz* avec 37 % des effectifs. Les soins de santé et les services d'enseignement sont également des employeurs importants pour les travailleurs non bénéficiaires avec plus de 300 emplois chacun. Suivent en importance les groupes *Transport et entreposage* et *Administrations publiques*.

Le graphique 1.10, qui compare les diverses industries selon le statut des employés, montre l'importance relative des deux groupes dans les principales industries du SCIAN. Les bénéficiaires détiennent la plupart des postes à temps plein dans les industries *Administrations publiques* et *Commerce de détail*, tandis que les non-bénéficiaires occupent la plupart des emplois de l'industrie *Extraction minière*. Les bénéficiaires détiennent un peu plus de 50 % des emplois dans *Soins de santé et assistance sociale*, ainsi que dans *Services d'enseignement*, alors que les non-bénéficiaires occupent 58 %

des postes dans l'industrie *Transport et entreposage*. Ces résultats sont, dans l'ensemble, tout à fait comparable à l'enquête de 2005.

GRAPHIQUE 1.10
BÉNÉFICIAIRES ET NON-BÉNÉFICIAIRES TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN DANS LES PRINCIPALES INDUSTRIES (SCIAN) AU NUNAVIK



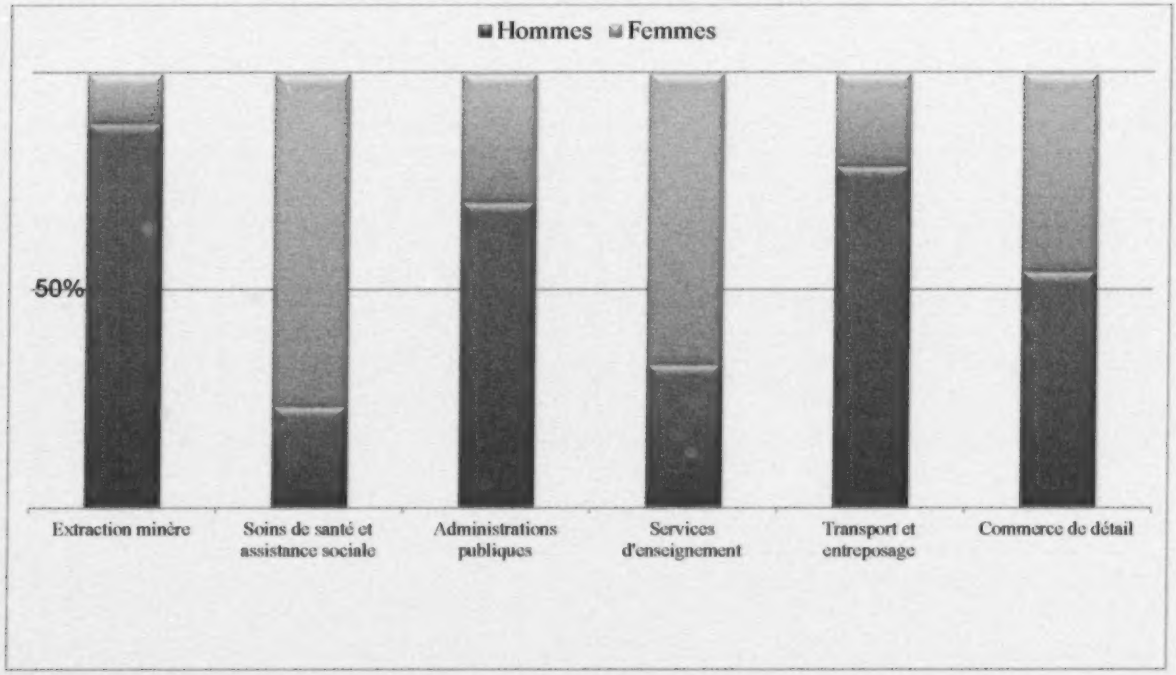
1.3.3 Les hommes et les femmes selon le type d'industries

Le tableau 1.5 montre que près du tiers de la main-d'œuvre masculine travaille dans l'industrie *Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz* et plus d'un cinquième dans *Administrations publiques*. Les industries *Transport et entreposage* et *Services d'enseignement* emploient chacune 9 % de la main-d'œuvre masculine alors que *Soins de santé et assistance sociale* en emploie 7 % et *Commerce de détail*, 6%.

Plus de 60 % des femmes travaillant à temps plein oeuvrent dans deux industries : *Soins de santé et assistance sociale* (35 %) et *Services d'enseignement* (26 %). Les administrations publiques (principalement à l'échelle régionale) emploient 13 % de la main-d'œuvre féminine alors que le commerce de détail en emploie 7 % et le domaine minier 6 %.

En comparant ensemble les hommes et les femmes selon les principales industries (graphique 1.11), nous constatons que les femmes sont majoritaires dans les industries *Soins de santé et assistance sociale* et *Services d'enseignement*, alors que les hommes accaparent les emplois des industries *Extraction minière*, *Transport et entreposage* et *Administrations publiques* (surtout à l'échelle locale). Les deux sexes sont représentés également dans l'industrie *Commerce de détail*.

GRAPHIQUE 1.11
HOMMES ET FEMMES TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN
DANS LES PRINCIPALES INDUSTRIES (SCIAN) AU NUNAVIK



1.4 Les emplois réguliers à temps plein selon la CNP

1.4.1 Résultats généraux

Alors que les classements par type d'établissements et par secteur d'activité se référaient à la nature principale de l'employeur, la CNP est directement axée sur les postes, c'est-à-dire qu'elle repose sur les fonctions principales des emplois recensés. Cette classification permet donc de voir dans quelles professions (et groupes professionnels) œuvrent les travailleurs du Nunavik. Nous obtenons les résultats suivants :

TABLEAU 1.6
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN SELON LES GRANDS GROUPES DE LA CNP

Grands groupes de la CNP	Total	%	Bénéf.	%	Non-bén.	%	H	%	F	%
00 Cadres supérieurs/Cadres supérieures	47	1%	39	2%	8	0%	29	1%	18	1%
01-09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	336	8%	207	10%	129	6%	176	7%	160	9%
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	19	0%	5	0%	14	1%	9	0%	10	1%
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	250	6%	148	7%	102	5%	81	3%	169	10%
14 Personnel de bureau	139	3%	107	5%	32	2%	38	2%	101	6%
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	102	2%	2	0%	100	5%	83	3%	19	1%
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	293	7%	60	3%	233	11%	255	10%	38	2%
31 Personnel professionnel des soins de santé	121	3%	5	0%	116	6%	36	1%	85	5%
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	28	1%	1	0%	27	1%	6	0%	22	1%
34 Personnel de soutien des services de santé	26	1%	19	1%	7	0%	3	0%	23	1%
41 Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion	568	14%	214	10%	354	17%	177	7%	391	23%
42 Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion	317	8%	258	12%	59	3%	34	1%	283	17%
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	42	1%	34	2%	8	0%	14	1%	28	2%
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs	51	1%	45	2%	6	0%	32	1%	19	1%
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	194	5%	60	3%	134	7%	134	5%	60	4%
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	86	2%	59	3%	27	1%	28	1%	58	3%
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	432	10%	387	18%	45	2%	240	10%	192	11%
72-73 Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	384	9%	122	6%	262	13%	382	15%	2	0%
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	323	8%	224	11%	99	5%	317	13%	6	0%
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	87	2%	75	4%	12	1%	87	3%		0%
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	159	4%	10	0%	149	7%	157	6%	2	0%
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	128	3%	14	1%	114	6%	128	5%		0%
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	32	1%	14	1%	18	1%	31	1%	1	0%
94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	15	0%	15	1%		0%	15	1%		0%
	4179	100%	2124	100%	2055	100%	2492	100%	1687	100%

La plupart des grands groupes de la CNP sont présents au Nunavik. Plus d'un cinquième de la main-d'œuvre est concentré dans les professions relatives aux sciences sociales, à l'enseignement et à l'administration publique (le grand groupe 41 avec 14 % de tous les emplois à temps plein et le grand groupe 42 avec 8 %). On retrouve au total 17 % de la main-d'œuvre dans les métiers et la conduite du matériel de transport et de la machinerie (groupes 72-73 avec 9 % et groupe 74 avec 8 %). Plusieurs de ces emplois sont en fait reliés à l'industrie minière en complément des groupes 82, 84 et 86. Même chose dans les groupes reliés aux sciences (groupes 21 et 22) où plusieurs des 395 emplois sont apparentés au domaine minier (ingénieurs, géologues, analystes, techniciens, etc.).

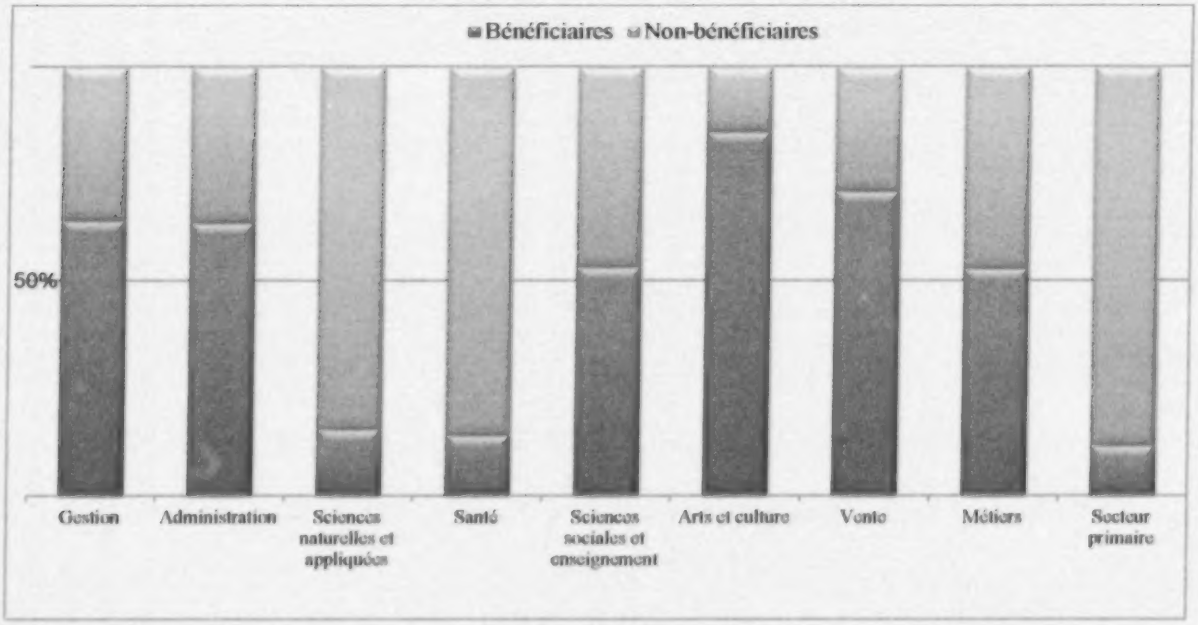
Une personne sur dix travaillant à temps plein fait partie du personnel élémentaire de la vente et des services (grand groupe 66). Les cadres constituent 9 % de la main-d'œuvre, principalement au niveau intermédiaire (8 %). Le personnel de bureau accapare aussi 9 % des effectifs, principalement dans le groupe 12 avec 6 %.

1.4.2 Les bénéficiaires et les non-bénéficiaires selon la CNP

Le tableau 1.6 montre que 10 % des bénéficiaires occupent des postes de cadres intermédiaires et de gestion (groupe 01-09). Un autre 12 % œuvre dans des postes reliés à l'administration et au travail de bureau (groupes 12 et 14). De plus, 22 % des bénéficiaires travaillent dans des postes liés au droit, aux services sociaux et à l'enseignement (grands groupes 41 et 42). C'est dans les postes élémentaires de la vente et des services (grand groupe 66) que l'on enregistre le plus grand nombre de bénéficiaires (387 personnes). Aussi, 11 % d'entre eux travaillent dans les domaines du transport, de la machinerie, de l'installation et de la réparation (grand groupe 74). Ces résultats sont proportionnellement très semblables à ceux obtenus lors de l'enquête de 2005. On compte toutefois au total 23 % des bénéficiaires dans les métiers de la construction et du secteur primaire (groupes commençant par 7 et 8...) comparativement à 19 % en 2005.

En général, les professions qui échappent à la main-d'œuvre locale sont celles qui demandent un niveau de scolarisation assez élevé ou une formation professionnelle spécialisée. Ainsi, les postes de professionnels et de techniciens dans les sciences naturelles et appliquées sont occupés en majorité par des non-bénéficiaires (grands groupes 21 et 22). Il en est de même pour les postes de professionnels des soins de santé (grand groupe 31). Comme le montre le graphique 1.12, un peu plus de la moitié des travailleurs dans les domaines des sciences sociales et de l'enseignement sont des bénéficiaires; mais en examinant le tableau 1.6, nous constatons qu'il y a un plus grand nombre de non-bénéficiaires qui sont des professionnels (grand groupe 41) et que les bénéficiaires occupent plutôt des postes de para-professionnels (grand groupe 42). Il en est de même pour les métiers où un peu plus de la moitié des travailleurs sont des bénéficiaires : les non-bénéficiaires occupent en fait plus des deux tiers des postes spécialisés (grand groupe 72-73) alors que les bénéficiaires occupent surtout les postes intermédiaires (grand groupe 74) et la plupart des postes de soutien (grand groupe 76). Enfin, les non-bénéficiaires détiennent la très grande majorité des postes spécialisés et intermédiaires du secteur primaire (grands groupes 82 et 84).

GRAPHIQUE 1.12
BÉNÉFICIAIRES ET NON-BÉNÉFICIAIRES TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN SELON LES PRINCIPAUX GRANDS GROUPES DE LA CNP

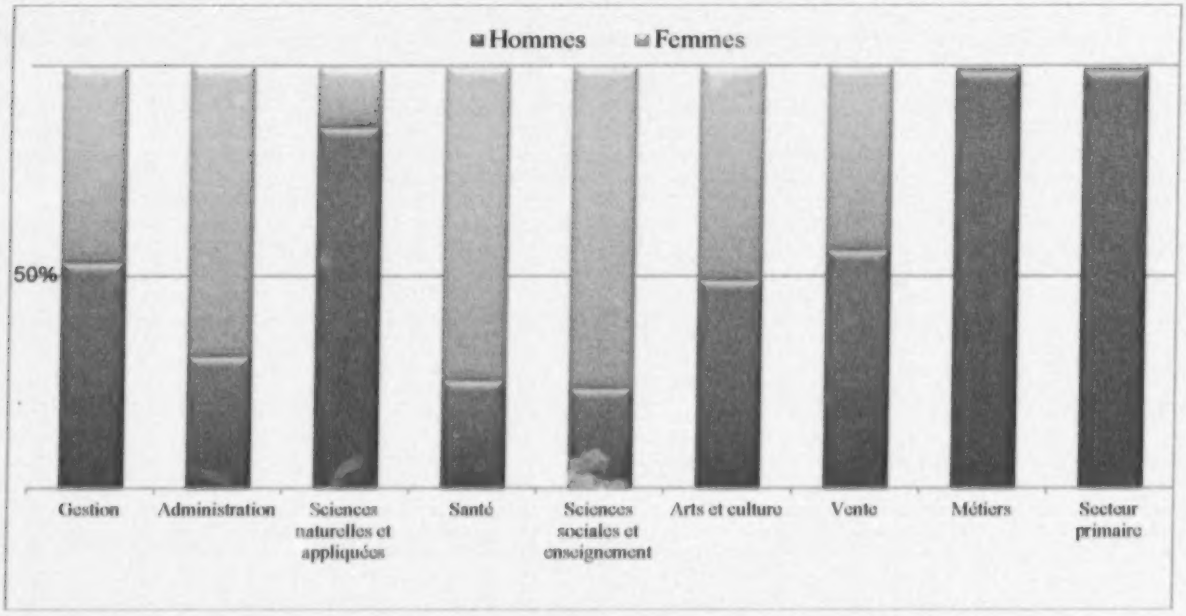


1.4.3 Les hommes et les femmes selon la CNP

À l'image de l'enquête de 2005, plus de 30 % des hommes qui travaillent à temps plein occupent des postes de métiers (grands groupes 72-73, 74 et 76) et 40 % des femmes qui travaillent à temps plein oeuvrent dans le domaine des sciences sociales et de l'enseignement (grands groupes 41 et 42).

En comparant les hommes et les femmes selon les principaux grands groupes de la CNP (graphique 1.13), nous constatons que la main-d'œuvre masculine détient tout juste plus de la moitié des postes de gestion (grands groupes 00 et 01-09), alors que la main-d'œuvre féminine détient plus des deux tiers des postes d'administration (grands groupes 11, 12 et 14). Les hommes occupent la majorité des emplois en sciences naturelles et appliquées, tandis que les femmes occupent la majorité des postes en santé, en sciences sociales et en enseignement. Les hommes et les femmes se partagent les postes dans les arts et la culture; le domaine de la vente et des services est aussi assez équilibré avec un peu plus d'hommes que de femmes. Enfin, les hommes monopolisent les emplois dans les métiers et le secteur primaire.

GRAPHIQUE 1.13
HOMMES ET FEMMES TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN
SELON LES PRINCIPAUX GRANDS GROUPES DE LA CNP



1.5 Les emplois réguliers à temps plein par communauté

Le tableau 1.7 indique le nombre d'emplois réguliers à temps plein répertoriés dans chacune des communautés du Nunavik en 1993, en 1995, en 1998, en 2005 et en 2011.

Il y a un plus grand nombre d'emplois dans toutes les communautés en 2011 comparé à 2005. Kuujjuaq est encore le principal marché du travail en 2011 au Nunavik. Nous y trouvons en effet près du quart des emplois à temps plein. Par contre, le nombre d'emplois des sites miniers est maintenant comparable à Kuujjuaq[3]. Viennent ensuite les communautés les plus populeuses, dans l'ordre suivant : Puvirnituq, Inukjuak et Salluit, mais avec des pourcentages beaucoup plus bas.

[3] Avec les nouveaux emplois prévus dans le secteur minier, ce n'est qu'une question de temps pour que les sites miniers, dans leur ensemble, dépassent Kuujjuaq en nombre de postes.

TABLEAU 1.7
EMPLOIS À TEMPS PLEIN PAR COMMUNAUTÉ

	Année 1993		Année 1995		Année 1998		Année 2005		Année 2011	
Communauté	(Nbre)	(%)	(Nbre)	(%)	(Nbre)	(%)	(Nbre)	(%)	(Nbre)	(%)
Akulivik	54	3%	55	3%	59	3%	81	3%	103	2%
Aupaluk	26	2%	29	2%	30	1%	48	2%	60	1%
Inukjuak	150	10%	149	9%	184	9%	239	7%	283	7%
Ivujivik	38	2%	46	3%	48	2%	69	2%	79	2%
Kangiqsualujjuaq	63	4%	80	5%	78	4%	103	3%	139	3%
Kangiqsujuaq	55	4%	63	4%	66	3%	107	3%	153	4%
Kangirsuk	43	3%	53	3%	53	3%	82	3%	110	3%
Kuujjuaq	507	32%	545	31%	572	27%	813	25%	1015	24%
Kuujjuarapik	150	10%	161	9%	135	6%	153	5%	181	4%
Puvirnituq	234	15%	240	14%	244	12%	309	10%	363	9%
Quaqtaq	42	3%	46	3%	45	2%	77	2%	89	2%
Salluit	125	8%	141	8%	121	6%	203	6%	246	6%
Tasiujaq	30	2%	30	2%	37	2%	61	2%	78	2%
Umiujaq	47	3%	47	3%	45	2%	71	2%	91	2%
Sites miniers	0	0%	62	4%	397	19%	562	18%	1008	24%
Régional	0	0%	0	0%	0	0%	211	7%	181	4%
Total	**1564**		**1747**		**2114**		**3189**		**4179**	

Enfin, la catégorie « Régional » qui comprend 181 emplois à temps plein en 2011 inclut des postes qui s'exercent à l'échelle régionale plutôt que dans une communauté en particulier. Par exemple, de nombreux postes dans les domaines du transport aérien, de l'entretien et de la construction ont été classés comme étant régionaux en 2005 et en 2011, ce qui n'était pas le cas dans les enquêtes précédentes.

1.6 La formation requise pour exercer les emplois réguliers à temps plein

1.6.1 Notes sur les données concernant la formation requise

Cette section fait référence à la formation normalement requise pour occuper les postes à temps plein au Nunavik et non à la scolarité réelle des personnes qui les occupent. Il faut donc garder à l'esprit que certains travailleurs n'ont pas cette formation et les données qui suivent doivent être interprétées dans cette perspective.

1.6.2 Résultats généraux

Le tableau 1.8 montre la distribution des emplois réguliers à temps plein suivant la formation normalement requise pour les occuper.

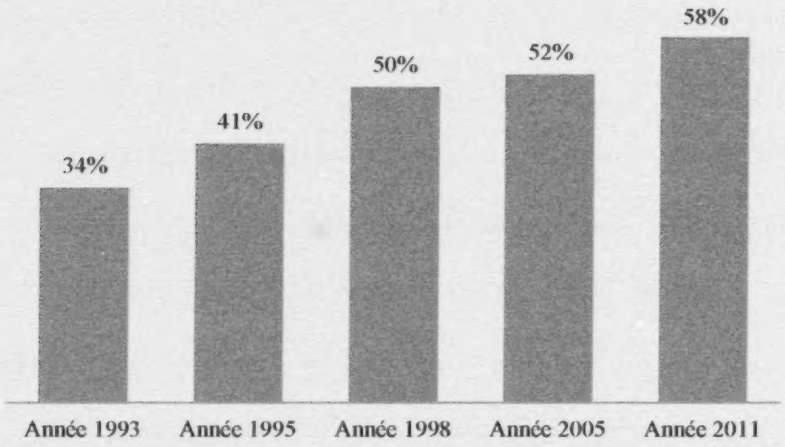
TABLEAU 1.8
FORMATION REQUISE POUR EXERCER LES EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN

Formation requise	Total	%	Bénéf.	%	Non-bén.	%	H	%	F	%
Aucune	113	3%	111	5%	2	0%	94	4%	19	1%
Études au secondaire	508	12%	423	20%	85	4%	232	9%	276	16%
Formation professionnelle	543	13%	470	22%	73	3%	409	16%	134	8%
Secondaire V	608	15%	451	21%	157	8%	241	10%	367	22%
Certificat de compétence	946	23%	195	9%	751	37%	913	37%	33	2%
Cégep	632	15%	268	13%	364	18%	259	10%	373	22%
Université	829	20%	206	10%	623	30%	344	14%	485	29%
Total	4179	100%	2124	100%	2055	100%	2492	100%	1687	100%

Comme c'était le cas dans les enquêtes précédentes, le marché du travail du Nunavik demande un niveau élevé de scolarisation et de formation. Suite aux nombreux emplois recensés en 2011 dans le secteur minier et la construction, 23 % des postes à temps plein exigent un certificat de compétence (ou un apprentissage de métier). Un poste sur cinq demande un diplôme universitaire; 15 % des postes, un diplôme collégial et un autre 15 % demande d'avoir complété un secondaire V. Les emplois relativement peu exigeants sur le plan de la formation comptent pour moins de 30 % : 3 % des emplois ne requièrent aucune formation, 12 % des emplois demandent des études au secondaire non complétées et 13 % une formation professionnelle par l'entremise de cours ou d'une formation en milieu de travail.

Le graphique 1.14 montre la progression de la demande de travail au Nunavik au fil des diverses enquêtes du Service de l'emploi durable pour des postes nécessitant soit un certificat de compétence, un diplôme d'études collégiales ou un diplôme universitaire. En 1993, ces emplois représentaient 34 % de la main-d'œuvre à temps plein; en 1995, 41 %; en 1998, 50 %; en 2005, 52 %; et en 2011, 58%. L'augmentation en 2011 vient principalement des métiers de la construction et de l'extraction minière mais il y a aussi davantage d'emplois qui demandent un diplôme collégial ou universitaire.

GRAPHIQUE 1.14
MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE AU NUNAVIK
POURCENTAGE DES POSTES À TEMPS PLEIN NÉCESSITANT UN DIPLÔME POSTSECONDAIRE OU UN CERTIFICAT DE COMPÉTENCE



1.6.3 Les bénéficiaires et les non-bénéficiaires

Le tableau 1.8 montre également la distribution des bénéficiaires et des non-bénéficiaires selon la formation requise pour exercer les emplois à temps plein. Les bénéficiaires sont en très grand nombre dans les emplois qui nécessitent des études au secondaire, un secondaire V ou de la formation professionnelle. Néanmoins, près du tiers de la main-d'œuvre bénéficiaire se trouve dans des emplois nécessitant soit un certificat de compétence (9 %), un diplôme d'études collégiales (13 %) ou un diplôme universitaire (10 %). Ces pourcentages étaient respectivement de 5 %, 14 % et 9 % lors de l'enquête de 2005. Il y a donc proportionnellement plus de bénéficiaires dans les emplois de métiers : 195 travailleurs en 2011 comparativement à 96 en 2005[4].

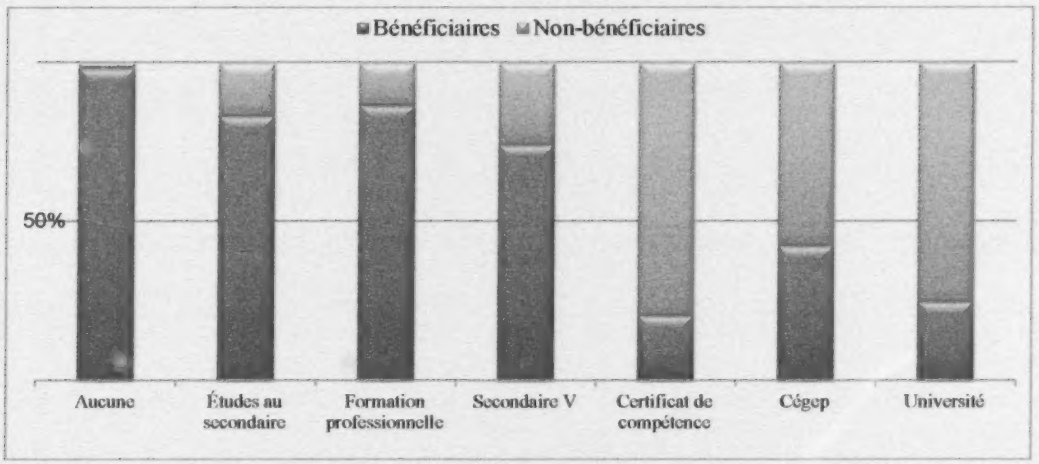
En 2011, 85 % des non-bénéficiaires travaillant à temps plein occupent des postes qui demandent soit un certificat de compétence (37 %), soit un diplôme universitaire (30 %), soit un diplôme collégial (18 %). Ces pourcentages étaient respectivement de 34 %, 31 % et 16 % lors de l'enquête de 2005.

Le graphique 1.15 montre la répartition des emplois entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires pour chacun des niveaux de scolarisation. Pour les emplois demandant un certificat de compétence ou un diplôme universitaire, la très grande majorité des travailleurs sont des non-bénéficiaires. Les bénéficiaires sont assez nombreux dans les emplois nécessitant un diplôme d'études collégiales (Cégep) notamment parce que ces postes comprennent les éducatrices des centres de la petite enfance.

---

[4] Cela ne veut pas dire que les 195 travailleurs ont des cartes de compétence mais qu'ils occupent des emplois qui requièrent normalement une formation de métier ou l'équivalent et ils peuvent être en processus d'apprentissage.

GRAPHIQUE 1.15
BÉNÉFICIAIRES ET NON-BÉNÉFICIAIRES
SELON LA FORMATION REQUISE POUR OCCUPER LES POSTES À TEMPS PLEIN

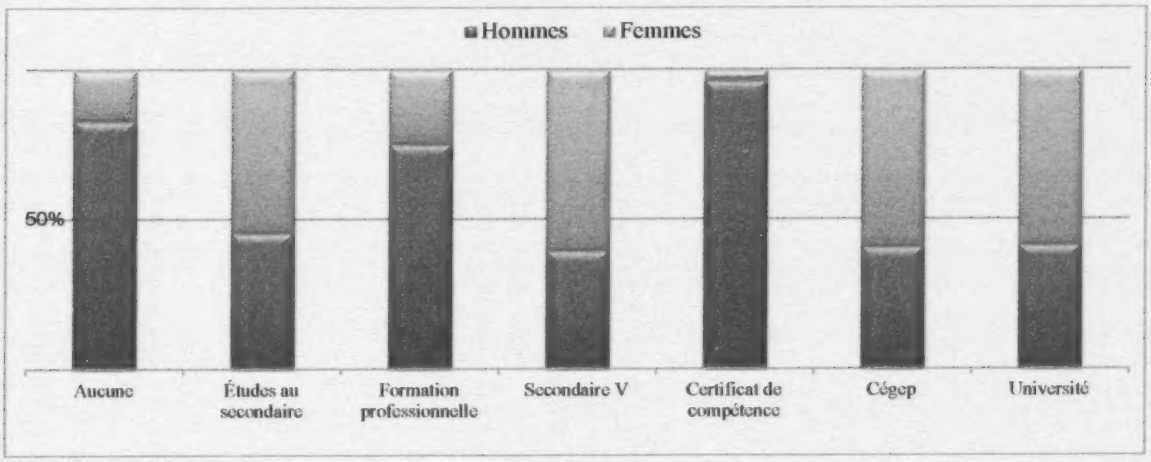


1.6.4 Les hommes et les femmes

Le tableau 1.8 montre que plus de la moitié de la main-d'œuvre masculine occupe des postes nécessitant un certificat de compétence (37 %) ou de la formation professionnelle (16 %). La main-d'œuvre féminine se concentre dans les postes demandant un diplôme universitaire (29 %), un diplôme d'études collégiales (22 %) et un secondaire V (22 %). Ces résultats sont semblables à ceux de l'enquête de 2005.

Le graphique 1.16 montre que les hommes sont surtout présents dans les emplois exigeant un certificat de compétence ou de la formation professionnelle ou dans les emplois ne nécessitant aucune formation. Les femmes occupent majoritairement des postes exigeant un diplôme d'études collégiales, un diplôme universitaire, un secondaire V ou des études au secondaire. Ainsi, les femmes occupent en moyenne des postes nécessitant une plus grande scolarisation exception faite des métiers.

GRAPHIQUE 1.16
HOMMES ET FEMMES
SELON LA FORMATION REQUISE POUR OCCUPER LES POSTES À TEMPS PLEIN



1.7 La rémunération des emplois réguliers à temps plein

1.7.1 Notes sur les données concernant la rémunération

La présente section indique le niveau de rémunération moyen des divers postes recensés, excluant les avantages sociaux et les primes d'éloignement. Le but n'était pas de déterminer les revenus réels des particuliers, mais plutôt d'avoir une indication du niveau de rémunération annuel pour chacun des titres de poste recensés.

Aussi, les résultats suivants doivent-ils être interprétés à la lumière de ces paramètres. En outre, nous limitons notre analyse aux emplois réguliers à temps plein, afin d'éviter les écueils relatifs à la transposition, en salaire annuel, de la rémunération des emplois à temps partiel et saisonniers.

Nous avons utilisé des niveaux de rémunération comparables aux enquêtes précédentes :

- moins de 30 000 $[5];
- entre 30 000 $ et 39 999 $;
- entre 40 000 $ et 49 999 $;
- 50 000 $ et plus.

[5] Les enquêtes précédentes incluaient une catégorie *Moins de 20 000 $* devenue obsolète en 2011.

1.7.2 Emplois réguliers à temps plein selon le niveau de rémunération

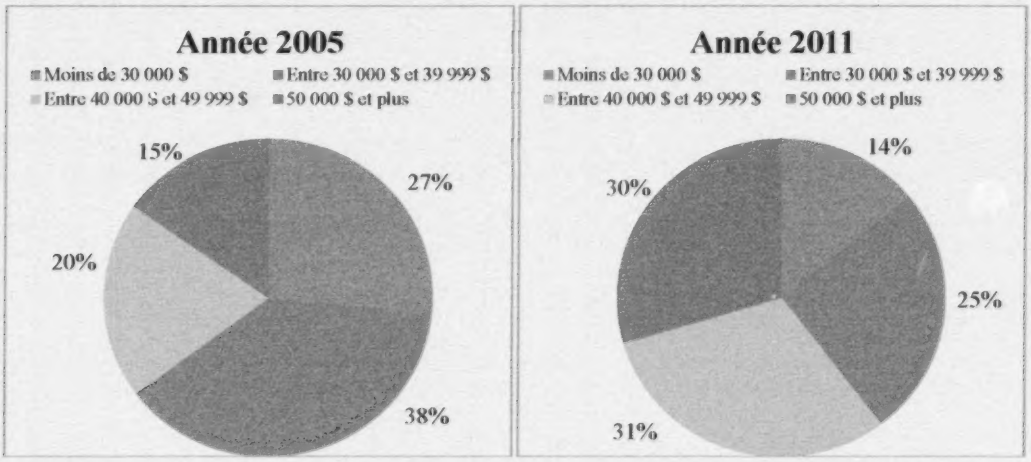
Le tableau qui suit montre la répartition des emplois et des employés selon le niveau de rémunération.

TABLEAU 1.9
EMPLOIS ET EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN SELON LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION

	Total	%	Bénéf.	%	Non-bén.	%	H	%	F	%
Moins de 30 000 $	591	14%	478	23%	113	6%	263	11%	328	19%
Entre 30 000 $ et 39 999 $	1060	25%	832	39%	228	11%	525	21%	535	32%
Entre 40 000 $ et 49 999 $	1289	31%	625	29%	664	32%	657	26%	632	38%
50 000 $ et plus	1239	30%	189	9%	1050	51%	1047	42%	192	11%
Total	4179	100%	2124	100%	2055	100%	2492	100%	1687	100%

Un poste à temps plein sur sept (ou 14%) offrait une rémunération inférieure à 30 000 $ par année en 2011. Le quart des employés touchaient entre 30 000 $ et 39 999 $ annuellement. De plus, 31 % des employés gagnaient entre 40 000 $ et 49 999 $ et 30 % touchaient 50 000 $ et plus. Le graphique suivant compare les résultats de 2011 à ceux obtenus en 2005.

GRAPHIQUE 1.17
RÉPARTITION DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN
PAR NIVEAU DE RÉMUNÉRATION EN 2005 ET EN 2011



Six années se sont écoulées entre l'enquête sur les emplois de 2005 et celle de 2011. Il n'est donc pas surprenant de voir qu'un plus grand nombre de postes se retrouvent dans des catégories de rémunération plus élevée. En outre, de nombreux postes ont été créés dans le secteur minier où les emplois spécialisés commandent des salaires élevés. Ainsi, 30 % des postes à temps plein en 2011 sont dans la catégorie 50 000 $ et plus

comparativement à 15 % en 2005; 31 % des postes offrent un salaire entre 40 000 $ et 49 999 $ par année en 2011 comparativement à 20 % en 2005. Inversement, les emplois des catégories de rémunération moins élevée sont moins nombreux: 27 % des postes à temps plein en 2005 étaient dans la catégorie des moins de 30 000 $ alors que c'est seulement 14 % en 2011; 38 % des postes en 2005 offraient entre 30 000 $ et 39 999 $ comparativement à seulement 25 % en 2011. C'est donc dire que dans l'ensemble du Nunavik, la rémunération moyenne des postes à temps plein a augmenté depuis 2005[6].

1.7.3 Niveaux de rémunération selon le statut et le sexe

Le tableau 1.9 montre également les niveaux de rémunération selon le statut et le sexe des employés.

Comme l'avaient démontré les enquêtes précédentes, les non-bénéficiaires occupent des postes mieux rémunérés que les bénéficiaires. En 2011, il y a beaucoup plus de non-bénéficiaires dans la catégorie 50 000 $ et plus par année. En fait, 51 % des non-bénéficiaires gagnent 50 000 $ et plus comparativement à seulement 9 % des bénéficiaires. Dans les deux tranches de rémunération les moins élevées, nous trouvons 61 % des bénéficiaires, comparativement à seulement 17 % des non-bénéficiaires. Comme nous l'avons déjà vu dans la section 1.6, les emplois qui demandent un certificat de compétence ou un diplôme universitaire sont exercés majoritairement par des non-bénéficiaires et ces emplois offrent, en moyenne, des salaires plus élevés.

Par ailleurs, la forte rémunération du secteur minier (majoritairement masculin) vient en grande partie expliquer que les hommes sont beaucoup plus présents que les femmes dans la catégorie la plus élevée : en effet, 42 % des hommes gagnent plus de 50 000 $ contre 11 % des femmes. Par contre, 38 % des femmes gagnent entre 40 000 $ et 49 999 $ comparativement à 26 % des hommes. La moitié des femmes travaillant à temps plein gagnent moins de 40 000 $ contre un tiers des hommes.

1.7.4 Niveaux de rémunération et formation requise

En juxtaposant la formation et le revenu, nous constatons que plus les personnes détiennent une formation spécialisée (postsecondaire ou certificat de compétence), plus elles ont de chances d'occuper un emploi mieux rémunéré, comme l'indique le tableau 1.10 et le graphique 1.18.

---

[6] Ceci ne présume en rien quant au pouvoir d'achat des travailleurs du Nunavik puisque nous ne comparons pas ici la rémunération par rapport au coût de la vie.

TABLEAU 1.10
POURCENTAGE DES TRAVAILLEURS SELON LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION ET LA FORMATION REQUISE

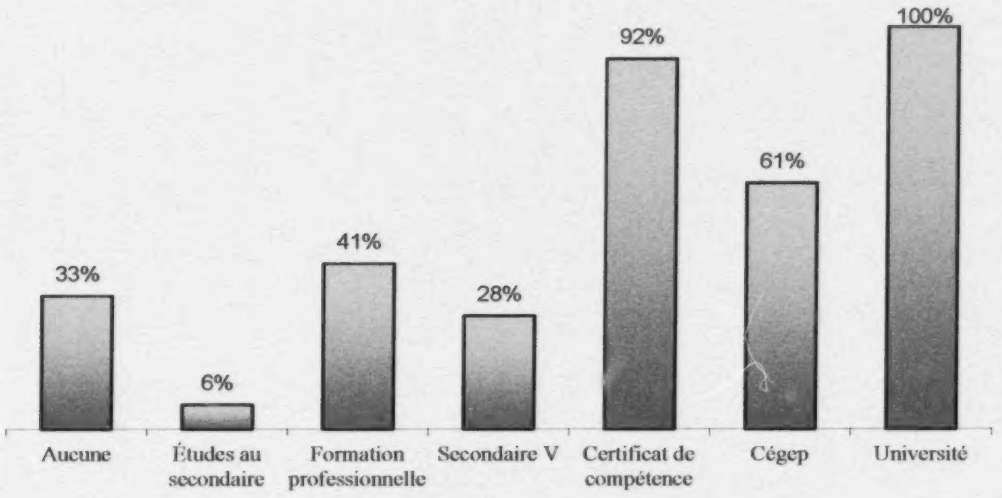
	Moins de 30 000 $	Entre 30 000 $ et 39 999 $	Entre 40 000 $ et 49 999 $	50 000 $ et plus
Aucune	45%	22%	3%	30%
Études au secondaire	81%	13%	6%	0%
Formation professionnelle	13%	46%	37%	4%
Secondaire V	10%	62%	22%	6%
Certificat de compétence	0%	8%	17%	75%
Cégep	0%	39%	40%	21%
Université	0%	0%	63%	37%

Les emplois demandant un certificat de compétence sont très bien payés au Nunavik : les trois-quarts des travailleurs gagnent plus de 50 000 $ par année. Bien entendu, tous les postes des complexes miniers ont pour effet de hausser les statistiques pour ces types d'emplois.

Les travailleurs qui exercent un emploi demandant des études universitaires gagnent tous plus de 40 000 $ par année (et 37 % d'entre eux plus de 50 000 $). Quatre postes sur dix exigeant des études collégiales offrent entre 40 000 $ et 49 999 $ et un sur cinq offre plus de 50 000 $.

En revanche, la majorité des travailleurs à temps plein occupant des postes qui nécessitent quelques années d'études au secondaire gagnent moins de 30 000 $ par année. Les emplois qui demandent un secondaire V sont surtout rémunérés entre 30 000 $ et 39 999 $ alors que ceux qui demandent de la formation professionnelle sans certificat de compétence se trouvent répartis dans les deux catégories médianes (entre 30 000 $ et 50 000 $ par année). Les emplois qui ne demandent pas de formation sont particuliers puisqu'ils regroupent des postes de représentants élus bien rémunérés et des postes subalternes peu rémunérés.

GRAPHIQUE 1.18
POURCENTAGE DES TRAVAILLEURS GAGNANT PLUS DE 40 000 $
PAR RAPPORT À LA FORMATION REQUISE POUR EXERCER LES EMPLOIS



Le graphique 1.18 illustre la proportion de travailleurs à temps plein gagnant 40 000 $ par année ou plus par rapport à la formation requise pour exercer les emplois. Mise à part la particularité déjà mentionnée des postes qui ne nécessitent aucune formation, les résultats indiquent clairement que les travailleurs les plus scolarisés ou les mieux formés gagnent davantage que les travailleurs qui ont un faible niveau de scolarisation. L'enquête de 2005 affichait des données semblables.

LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL AU NUNAVIK

2.1 Notes sur les données concernant les emplois à temps partiel

Les emplois à temps partiel considérés dans la présente section sont ceux qui ne représentent pas une pleine charge de travail au cours d'une année. Ils regroupent donc tous les types d'emplois sauf les postes réguliers à temps plein, soit tous les postes réguliers à temps partiel, de même que les emplois saisonniers et occasionnels.

Certains emplois à temps partiel sont, par nature, plus difficiles à répertorier. En effet, alors que les emplois réguliers à temps plein sont présents toute l'année, plusieurs emplois à temps partiel peuvent ne plus exister au moment de l'enquête (les emplois saisonniers) ou être difficilement prévisibles (c'est le cas de la plupart des emplois occasionnels). En outre, il y a toujours certains postes plus difficiles à catégoriser. La différence peut être ténue entre un poste à temps plein et un poste à temps partiel, entre un poste occasionnel et un poste saisonnier, etc. De plus, les organismes embauchent occasionnellement des personnes pour remplacer des employés absents; d'autres embauchent des consultants pour des projets particuliers. Par exemple, la Commission scolaire Kativik remplace régulièrement les enseignants et le personnel d'entretien absents. De telles situations peuvent très certainement survenir dans les autres organismes qui ont répondu à l'enquête. Nous n'avons certainement pas tous ces emplois en banque. Néanmoins, il a été possible de recenser assez de postes à temps partiel pour obtenir un portrait réaliste de la situation qui prévaut au Nunavik. Chacun des types d'emplois à temps partiel sont traités dans une section spécifique :

- Les emplois réguliers à temps partiel
- Les emplois saisonniers
- Les emplois occasionnels

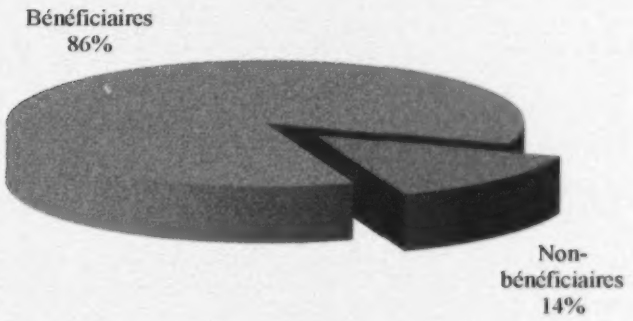
2.2 Les emplois réguliers à temps partiel

Les emplois réguliers à temps partiel sont ceux qui représentent une charge de travail de moins de 30 heures par semaine de façon régulière toute l'année ou la majeure partie de l'année (les secrétaires à temps partiel par exemple).

2.2.1 Résultats généraux et comparaison avec les enquêtes précédentes

Au total, 1 044 emplois réguliers à temps partiel ont été répertoriés en 2011 au Nunavik. Les bénéficiaires détenaient 86 % de ces emplois.

GRAPHIQUE 2.1
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL SELON LE STATUT



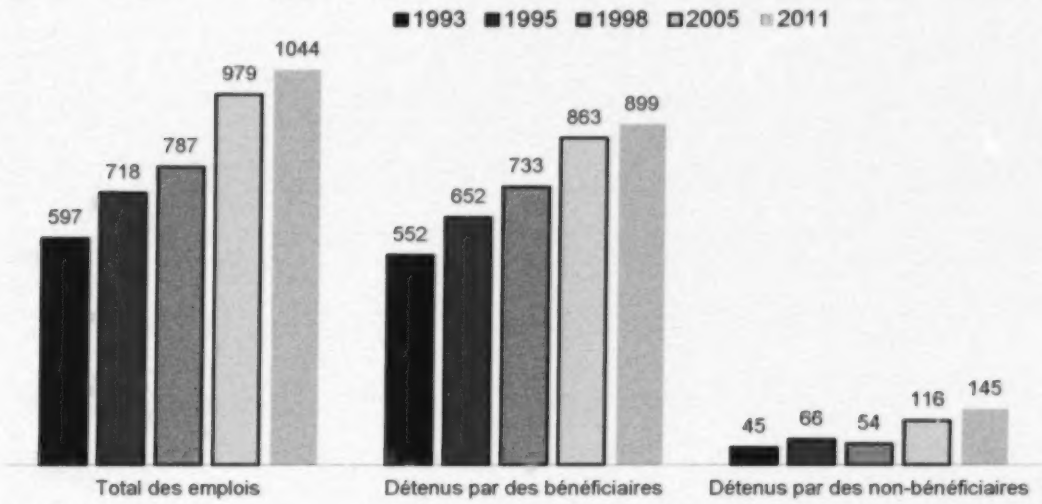
Le tableau 2.1 résume les résultats des enquêtes réalisées en 1993, 1995, 1998, 2005 et 2011 : le total des emplois réguliers à temps partiel, la répartition des emplois entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires et entre les hommes et les femmes.

TABLEAU 2.1
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL
SELON LE STATUT ET LE SEXE

	1993		1995		1998		2005		2011	
Total	**597**	**(%)**	**718**	**(%)**	**787**	**(%)**	**979**	**(%)**	**1044**	**(%)**
Bénéficiaires	552	92%	652	91%	733	93%	863	88%	899	86%
Non-bénéficiaires	45	8%	66	9%	54	7%	116	12%	145	14%
Hommes	257	43%	279	39%	326	41%	445	45%	490	47%
Femmes	340	57%	439	61%	461	59%	534	55%	554	53%

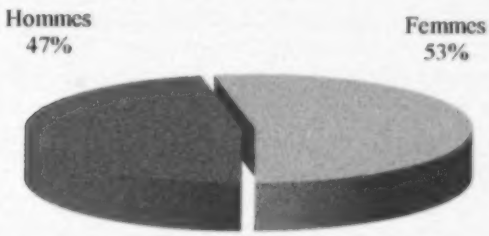
Les emplois à temps partiel ont augmenté de 7 % entre 2005 et 2011 au Nunavik. C'est beaucoup moins que pour l'emploi à temps plein qui a progressé de 31 % durant la même période (et de 21 % si l'on exclut les sites miniers). Les bénéficiaires sont toujours fortement majoritaires dans ce type de postes mais on note toutefois une augmentation de 25 % des non-bénéficiaires depuis 2005 (de 116 à 145). Le graphique 2.2 illustre la progression lors des différentes enquêtes.

GRAPHIQUE 2.2
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL SELON LE STATUT LORS DES ENQUÊTES RÉALISÉES EN 1993, EN 1995, EN 1998 EN 2005 ET EN 2011



Lors des enquêtes précédentes, les femmes occupaient de 55 % à 61 % des postes à temps partiel. En 2011, les femmes sont toujours majoritaires dans cette catégorie d'emplois mais de peu : les hommes constituent 47 % des effectifs. Ce résultat varie peu si l'on considère seulement les bénéficiaires : nous obtenons alors 55 % de femmes et 45 % d'hommes.

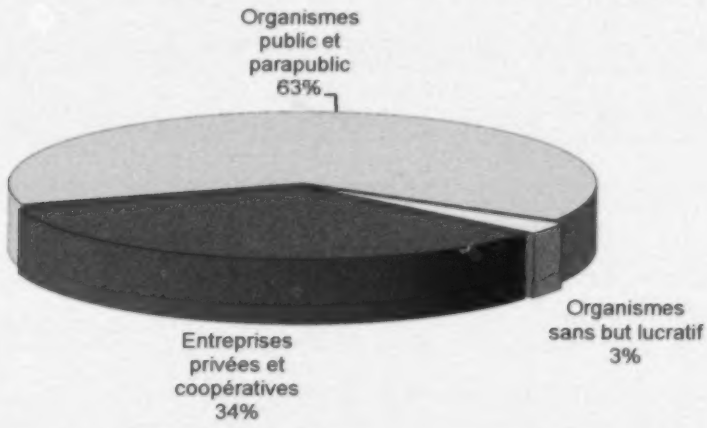
GRAPHIQUE 2.3
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE



2.2.2 Les emplois réguliers à temps partiel selon le type d'établissements et selon le type d'industries

Le graphique 2.4 montre que 63 % des emplois réguliers à temps partiel se trouvent dans les secteurs public et parapublic et un peu plus d'un tiers dans les entreprises privées et les coopératives.

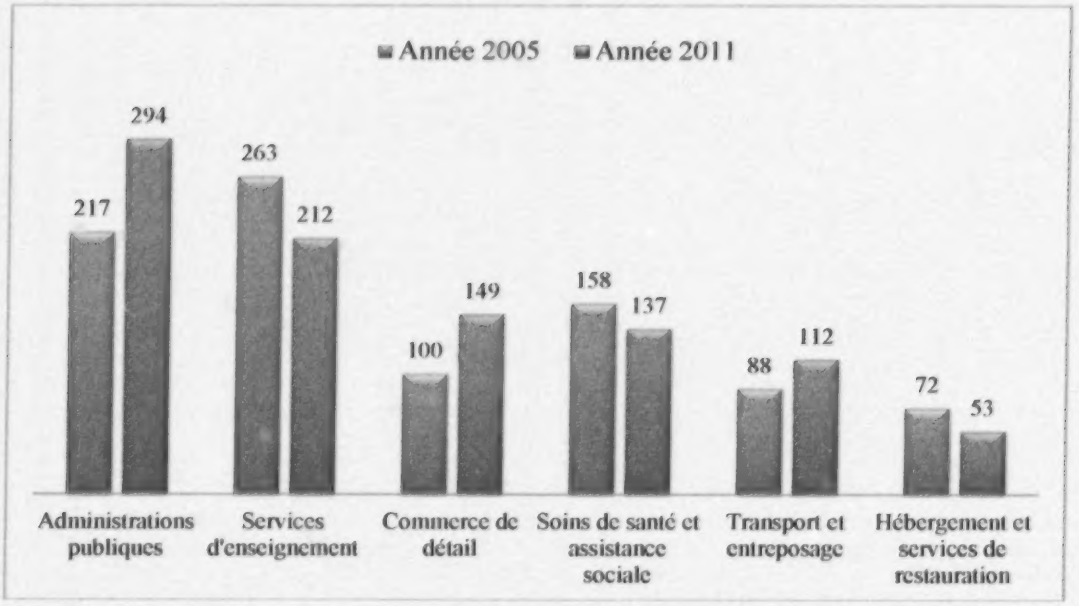
GRAPHIQUE 2.4
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENTS



Comme le montre le graphique 2.5, les industries *Administrations publiques* et *Services d'enseignement* comptent plus de 200 postes, *Commerce de détail, Soins de santé et assistance sociale* ainsi que *Transport et entreposage* comptent plus de 100 postes pour l'année 2011. Suit *Hébergement et services de restauration* avec 53 emplois.

Comme nous l'avons déjà mentionné dans la section des emplois à temps plein, les comparaisons avec l'enquête de 2005 sur le nombre d'emplois à temps partiel doivent être tempérées par les résultats obtenus avec les postes à temps plein. S'il y a manifestement eu création d'emplois dans les administrations publiques, la hausse des emplois à temps partiel dans *Commerce de détail* et *Transport et entreposage* doit être pondérée par la baisse constatée dans ces mêmes industries pour les emplois à temps plein. De même, les baisses affichées ici dans l'éducation, la santé et les services sociaux ainsi que dans l'hébergement et les services de restauration sont à l'inverse des hausses constatées dans ces secteurs pour les postes à temps plein.

GRAPHIQUE 2.5
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL EN 2005 ET 2011 SELON LE SCIAN



2.2.3 Les emplois réguliers à temps partiel selon la CNP

TABLEAU 2.2
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL
SELON LES GRANDS GROUPES DE LA CNP

Grands groupes de la CNP	Total	%	Bénéf.	%	Non-bén.	%	H	%	F	%
00 Cadres supérieurs/Cadres supérieures	92	9%	91	10%	1	1%	55	11%	37	7%
01-09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	16	2%	13	1%	3	2%	8	2%	8	1%
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	5	0%	0	0%	5	3%	2	0%	3	1%
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	74	7%	57	6%	17	12%	15	3%	59	11%
14 Personnel de bureau	43	4%	39	4%	4	3%	7	1%	36	6%
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	5	0%	1	0%	4	3%	4	1%	1	0%
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	16	2%	13	1%	3	2%	14	3%	2	0%
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	2	0%	2	0%	0	0%	0	0%	2	0%
34 Personnel de soutien des services de santé	17	2%	17	2%	0	0%	0	0%	17	3%
41 Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion	61	6%	41	5%	20	14%	16	3%	45	8%
42 Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion	75	7%	62	7%	13	9%	23	5%	52	9%
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	31	3%	30	3%	1	1%	4	1%	27	5%
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs	40	4%	40	4%	0	0%	22	4%	18	3%
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	13	1%	10	1%	3	2%	9	2%	4	1%
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	122	12%	102	11%	20	14%	51	10%	71	13%
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	256	25%	234	26%	22	15%	97	20%	159	29%
72-73 Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	11	1%	6	1%	5	3%	11	2%	0	0%
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	87	8%	64	7%	23	16%	82	17%	5	1%
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	72	7%	71	8%	1	1%	67	14%	5	1%
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	2	0%	2	0%	0	0%	2	0%	0	0%
94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	4	0%	4	0%	0	0%	1	0%	3	1%
	1044	100%	899	100%	145	100%	490	100%	554	100%

Le tableau 2.2 montre que la main-d'œuvre à temps partiel est fortement concentrée dans les emplois reliés à la vente et aux services : le quart des postes se trouve dans le personnel élémentaire de la vente et des services (grand groupe 66) et un autre 12 % au niveau intermédiaire (grand groupe 64). Il y a aussi beaucoup de travailleurs à temps partiel dans les postes de cadres supérieurs[7] à temps partiel en tant que conseillers ou membres de direction de divers conseils d'administration d'organismes régionaux, dans les métiers des groupes 74 et 76, dans les sciences sociales, l'enseignement et les

[7] Selon la fréquence du travail à accomplir, nous classons ces postes soit dans la catégorie « régulier à temps partiel », soit dans la catégorie « occasionnel ».

administrations publiques (grands groupes 41 et 42) et dans les emplois de bureau (groupes 12 et 14).

Les bénéficiaires sont nombreux dans tous les groupes déjà mentionnés. Du côté des non-bénéficiaires, plus de 30 % d'entre eux sont dans la vente, 23 % dans les sciences sociales, l'enseignement et l'administration publique, 16 % dans les métiers intermédiaires et 12 % dans le personnel spécialisé de bureau.

Comme c'est le cas pour les emplois à temps plein, la main-d'œuvre féminine occupe la majorité des postes reliés au travail de bureau (grands groupes 11, 12 et 14), de même que ceux en sciences sociales et en enseignement (grands groupes 41 et 42), ainsi que les emplois dans la vente et les services aux niveaux intermédiaire et élémentaire (grands groupes 64 et 66).

2.2.4 Les emplois réguliers à temps partiel par communauté

TABLEAU 2.3
EMPLOIS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL PAR COMMUNAUTÉ

Communauté	Total	%	Bénéf.	%	Non-bén.	%	H	%	F	%
Akulivik	39	4%	39	4%		0%	19	4%	20	4%
Aupaluk	32	3%	31	3%	1	1%	8	2%	24	4%
Inukjuak	84	8%	73	8%	11	8%	42	9%	42	8%
Ivujivik	36	3%	36	4%		0%	14	3%	22	4%
Kangiqsualujjuaq	55	5%	52	6%	3	2%	20	4%	35	6%
Kangiqsujuaq	57	5%	57	6%		0%	22	4%	35	6%
Kangirsuk	52	5%	50	6%	2	1%	19	4%	33	6%
Kuujjuaq	237	23%	188	21%	49	34%	148	30%	89	16%
Kuujjuarapik	68	7%	48	5%	20	14%	31	6%	37	7%
Puvirnituq	130	12%	123	14%	7	5%	52	11%	78	14%
Quaqtaq	39	4%	38	4%	1	1%	15	3%	24	4%
Salluit	117	11%	104	12%	13	9%	52	11%	65	12%
Tasiujaq	25	2%	21	2%	4	3%	6	1%	19	3%
Umiujaq	36	3%	35	4%	1	1%	13	3%	23	4%
Régional	10	1%	4	0%	6	4%	3	1%	7	1%
Sites miniers	27	3%		0%	27	19%	26	5%	1	0%
Total	1044	100%	899	100%	145	100%	490	100%	554	100%

La distribution des emplois réguliers à temps partiel par communauté montre que Kuujjuaq occupe la première place avec 237 postes pour 23 % du total. Viennent ensuite Puvirnituq avec 130 postes (12 % du total) et Salluit avec 117 postes (11 % du total). Contrairement aux emplois à temps plein, les sites miniers comptent très peu d'emplois réguliers à temps partiel. La distribution des bénéficiaires suit grosso modo celle de l'ensemble des emplois. Les non-bénéficiaires, quant à eux, se retrouvent surtout à Kuujjuaq, Kuujjuarapik et sur les sites miniers.

2.3 Les emplois saisonniers

2.3.1 Notes spécifiques aux emplois saisonniers

Les emplois saisonniers recensés ici se rapportent à l'année 2010. En effet, comme l'enquête a été menée durant l'hiver et le printemps 2011, les données des emplois saisonniers de la construction et du tourisme n'étaient évidemment pas disponibles pour l'année en cours.

En ce qui concerne les emplois saisonniers dans le secteur de la construction, nous n'avons pas mené une enquête auprès de tous les employeurs. La base de données mise sur pied dans le cadre du projet Sanajiit de l'ARK donne accès à une foule de renseignements sans avoir à communiquer avec tous les entrepreneurs de la construction. Ainsi, nous avons recueilli les données sur les travailleurs locaux par l'entremise du projet Sanajiit dont la source principale est la Commission de la construction du Québec (CCQ). La main-d'œuvre importée par les entrepreneurs a été estimée suite aux renseignements recueillis de certains chantiers et de sources reliées à la construction.

Pour les emplois saisonniers dans les domaines de la chasse, de la pêche et du tourisme, nous avons communiqué avec la plupart des pourvoiries et la majorité d'entre elles ont bien voulu fournir des données. Toutefois, les activités et l'embauche de guides varient selon le nombre de touristes et les données qui suivent doivent être interprétées suivant ces limites.

2.3.2 Résultats généraux et comparaison avec les enquêtes précédentes

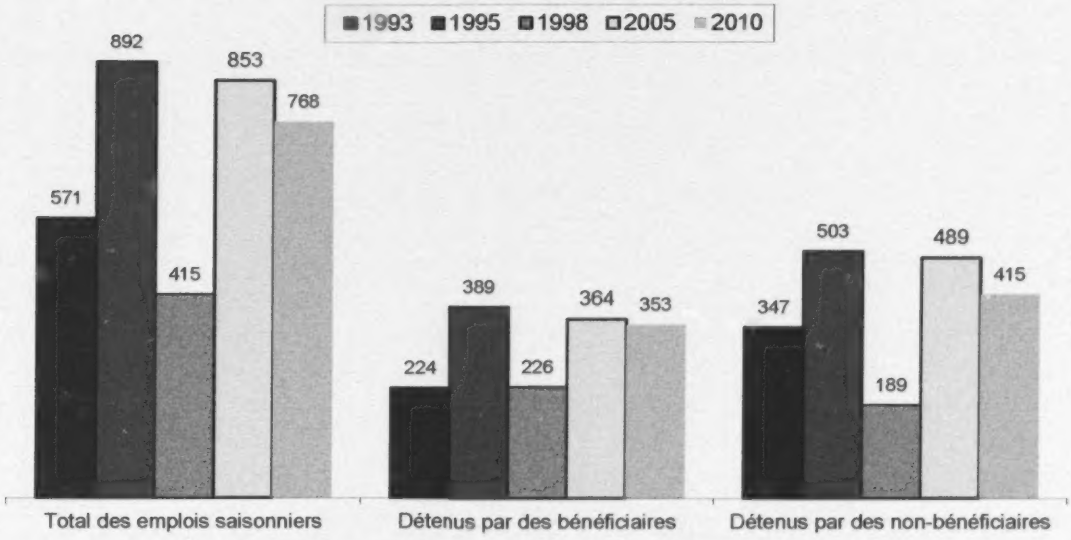
Au total, 768 emplois saisonniers ont été répertoriés en 2010 au Nunavik. Le tableau 2.4 résume les résultats des enquêtes réalisées en 1993, en 1995, en 1998, en 2005 et en 2011 : le total des emplois, la répartition des emplois entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires et entre les hommes et les femmes.

TABLEAU 2.4
EMPLOIS SAISONNIERS SELON LE STATUT ET LE SEXE

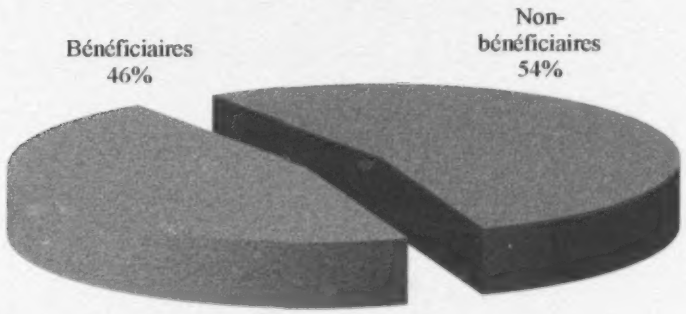
	Année 1993		Année 1995		Année 1998		Année 2005		**Année 2010**	
Total	571		892		415		853		**768**	
Bénéficiaires	224	39%	389	44%	226	54%	364	43%	**353**	**46%**
Non-bénéficiaires	347	61%	503	56%	189	46%	489	57%	**415**	**54%**
Hommes	488	85%	814	91%	384	93%	751	88%	**680**	**89%**
Femmes	83	15%	78	9%	31	7%	102	12%	**88**	**11%**

Par définition, les emplois saisonniers dépendent de la demande d'activités saisonnières et cette demande varie considérablement selon les activités de construction ou les activités touristiques qui ont lieu au Nunavik. Il n'est pas surprenant de voir le nombre d'emplois aller en dents de scie suivant les différentes enquêtes.

GRAPHIQUE 2.6
EMPLOIS SAISONNIERS SELON LE STATUT LORS DES ENQUÊTES RÉALISÉES EN 1993, EN 1995, EN 1998, EN 2005 ET EN 2010

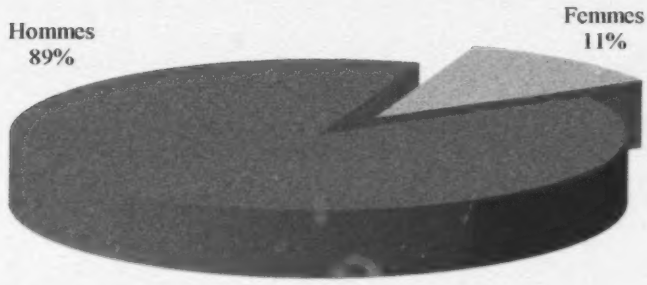


GRAPHIQUE 2.7
EMPLOIS SAISONNIERS SELON LE STATUT



À l'exception des résultats obtenus lors de l'enquête de 1998, les non-bénéficiaires ont toujours occupé plus de la moitié de tous les emplois saisonniers. C'est le cas en 2010, où ils détenaient 54 % des postes. Bien que des efforts réels soient faits pour l'embauche de travailleurs inuits, les entrepreneurs en construction font encore massivement appel aux travailleurs «du sud» sur les chantiers de construction du Nunavik. Qui plus est, les travailleurs venus de l'extérieur travaillent en général plus d'heures par semaine que les travailleurs inuits.

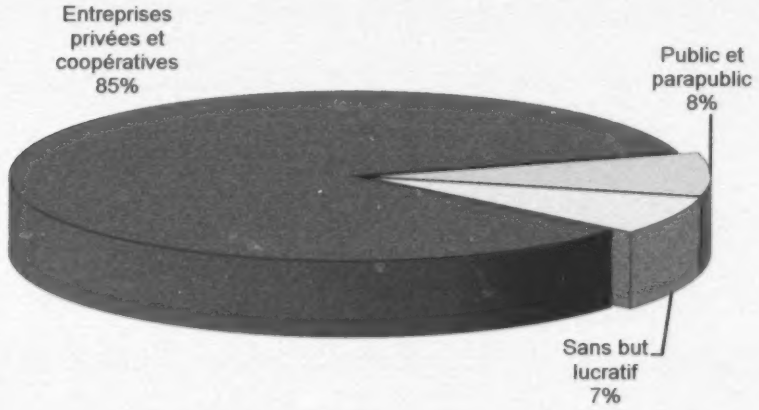
GRAPHIQUE 2.8
EMPLOIS SAISONNIERS SELON LE SEXE



Au total, les hommes occupent 89 % des emplois saisonniers en 2010, un résultat très semblable à 2005. Les hommes sont toujours massivement présents dans les activités de construction et de pourvoirie.

2.3.3 Les emplois saisonniers selon le type d'établissements

GRAPHIQUE 2.9
EMPLOIS SAISONNIERS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENTS



Le secteur privé (incluant les coopératives) englobe 85 % des emplois saisonniers. La raison est simple : la plupart des entrepreneurs en construction exploitent une entreprise privée et les pourvoiries sont soit des entreprises privées, soit des coopératives.

En ce qui a trait à l'industrie de la construction, les résultats sont à pondérer : les entrepreneurs privés obtiennent plusieurs de leurs contrats dans les communautés du Nunavik en gagnant des appels d'offres d'organismes gouvernementaux pour construire

des maisons, des infrastructures municipales, etc. En ce sens, les travailleurs sont embauchés par un employeur du secteur privé, mais ce sont la plupart du temps des fonds publics qui servent à payer les travaux de construction.

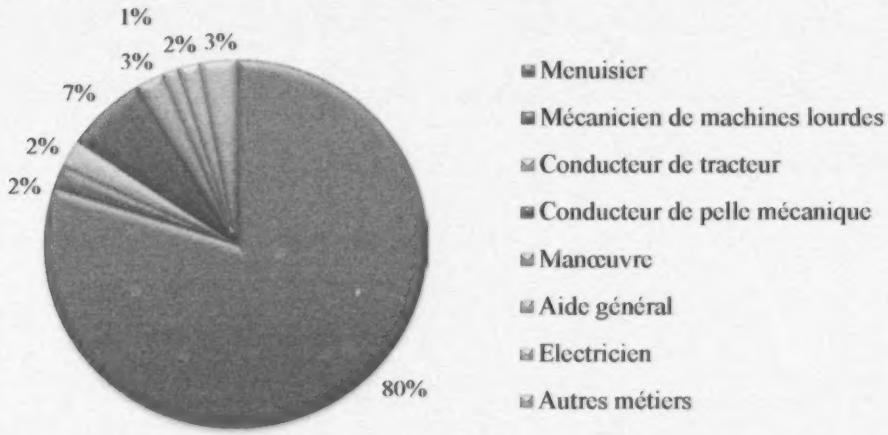
2.3.4 L'industrie de la construction au Nunavik

L'industrie de la construction au Nunavik est toujours fortement occupée par des travailleurs provenant de l'extérieur de la région. Afin de mieux encadrer les activités de construction et favoriser l'emploi inuit, l'ARK a mis en œuvre le projet Sanajiit dont l'objectif est d'aider les travailleurs du Nunavik à acquérir les compétences nécessaires pour pouvoir exercer les métiers de la construction.

Par l'entremise du projet Sanajiit, l'ARK a conçu une base de données permettant de suivre le travail accompli par chacun des travailleurs du Nunavik et ainsi établir une liste de priorité d'embauche, afin d'aider les Inuits considérés comme travailleurs de la construction à trouver du travail, à acquérir les compétences d'un métier en particulier, et finalement obtenir le certificat de compétence requis.

Le graphique 2.10 indique en pourcentage les heures de travail inscrites auprès de la CCQ en 2010 par 133 travailleurs du Nunavik (la plupart d'entre eux sont des Inuits).

GRAPHIQUE 2.10
RÉPARTITION DES HEURES INSCRITES AUPRÈS DE LA CCQ POUR LE NUNAVIK EN 2010 SELON LES DIVERS MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION



Le métier le plus populaire est de loin celui de menuisier avec 80 % des heures inscrites auprès de la CCQ en 2010. Suivent les conducteurs de pelle mécanique avec 7 % des heures et les manœuvres avec 3%. C'est donc dire que ces trois métiers représentent 90 % de tout le travail fait sur les chantiers de construction par les résidants du Nunavik.

Le tableau 2.5 montre certaines statistiques provenant des inscriptions à la CCQ par les résidants du Nunavik de 2005 à 2010. Au fil des ans, il y a une certaine constance quant

au total des heures inscrites, soit entre 45000 à 50000 par année. Le nombre de travailleurs a cependant augmenté significativement en 2010 avec plus de 130 personnes. Il y a de nouveaux venus dans la construction et ils ont travaillé, en moyenne, moins d'heures.

Une même personne peut avoir plus d'un dossier à la CCQ si elle travaille dans plus d'un métier. C'est la raison pour laquelle le nombre de dossiers est supérieur au nombre de travailleurs. La différence était particulièrement marquée en 2005.

TABLEAU 2.5
INSCRIPTIONS À LA CCQ PAR LES RÉSIDANTS DU NUNAVIK DEPUIS 2005

Année	Heures	Nombre de travailleurs	Moyenne par travailleur	Nombre de dossiers CCQ	Moyenne par dossier
2005	56500	103	549	114	496
2006	47411	90	527	94	504
2007	45377	103	441	110	413
2008	44185	102	433	107	413
2009	49486	113	438	121	409
2010	50021	133	376	138	362

Le tableau 2.6 illustre les heures inscrites à la CCQ par les résidents du Nunavik pour chacune des communautés en 2008, 2009 et 2010.

TABLEAU 2.6
HEURES INSCRITES À LA CCQ PAR COMMUNAUTÉ
PAR LES RÉSIDANTS DU NUNAVIK EN 2008, 2009 ET 2010

	ANNÉE 2008		ANNÉE 2009		ANNÉE 2010	
Communauté	Heures par communauté	%	Heures par communauté	%	Heures par communauté	%
Akulivik	633	1%	97	0%	1796	4%
Aupaluk	0	0%	0	0%	89	0%
Inukjuak	7103	16%	5517	11%	5005	10%
Ivujivik	239	1%	3307	7%	2216	4%
Kangiqsualujjuaq	1485	3%	3227	7%	2830	6%
Kangiqsujuaq	4960	11%	4060	8%	1464	3%
Kangirsuk	687	2%	429	1%	995	2%
Kuujjuaq	5988	14%	14533	29%	11026	22%
Kuujjuarapik	5038	11%	3406	7%	8616	17%
Puvirnituq	4930	11%	4987.6	10%	2856	6%
Quaqtaq	2980	7%	1767	4%	731	1%
Salluit	6444	15%	4312	9%	5061	10%
Tasiujaq	991	2%	702	1%	44	0%
Umiujaq	2707	6%	3141	6%	7292	15%
Total	**44185**	**100%**	**49486**	**100%**	**50021**	**100%**

On constate une grande variance dans les résultats selon les années. Par exemple, Kuujjuaq accaparait 29% des heures en 2009, 22% en 2010 mais seulement 14% en 2008. Umiujaq et Kuujjuarapik montraient des taux beaucoup plus élevés en 2010 comparativement aux deux autres années. Kangiqsujuaq affichait plus de 4 000 heures en

2008 et 2009 mais moins de 1 500 pour l'année 2010. Évidemment, le lieu des chantiers de construction change à chaque année et les travailleurs locaux ont la chance de faire plus d'heures quand les activités ont lieu dans leur communauté. En outre, les différences peuvent parfois s'expliquer par l'absence d'un seul travailleur qui avait inscrit 1 200 heures certaines années et rien d'autres années. En effet, les données de la CCQ ne concernent que les activités reliées directement à l'industrie de la construction (essentiellement les emplois des chantiers de construction). Les postes de métiers des municipalités de même que ceux des compagnies minières ne sont pas assujettis à la CCQ. Par exemple, il y a une vingtaine de résidants au Nunavik qui ont leur carte de compagnon (les deux tiers sont des bénéficiaires). Seulement cinq d'entre eux ont comptabilisé des heures à la CCQ en 2010.

2.3.5 L'industrie touristique au Nunavik

L'enquête sur les emplois a colligé quelque 140 emplois saisonniers dans les pourvoiries, occupés à part égale par des bénéficiaires et des non-bénéficiaires. Mais il serait réducteur de se limiter à ces chiffres pour l'industrie touristique. Si l'on combine les emplois à temps plein et à temps partiel des industries *Arts, spectacles et loisirs* et *Hébergement et services de restauration*, on compte quelque 300 emplois au Nunavik qui peuvent être influencés par le tourisme. Certains emplois des administrations publiques sont aussi directement reliés à ce secteur.

Historiquement au Nunavik, les touristes se concentraient dans les domaines de la chasse et de la pêche par le biais des nombreuses pourvoiries. Ces activités sont évidemment encore recherchées. Mais l'industrie touristique subit une certaine mutation et les activités offertes maintenant comprennent aussi les croisières, les randonnées en traîneaux à chiens, la motoneige, le safari photo, le canoë-kayak, des excursions archéologiques, etc. Évidemment, compte tenu de l'éloignement et du coût de la vie, le Nunavik n'est pas une destination de masse. Mais plusieurs actions sont menées pour élargir l'offre touristique et attirer une nouvelle clientèle.

Le parc national des Pingualuit créé en 2003 a été officiellement ouvert aux visiteurs en novembre 2007. Deux autres projets de parcs sont en cours. Ces dernières années, le Service de l'emploi durable de l'ARK a investi beaucoup d'effort pour soutenir le développement touristique et parfaire la formation du personnel dans le domaine du tourisme. Depuis 2006, plus de 450 personnes ont reçu de la formation. Des employeurs ont pu bénéficier de subventions salariales et des emplois à temps plein et à temps partiel (saisonniers) ont été spécifiquement créés (coordonnateurs, guides, etc.). En outre, plus de 150 certifications ont été acquises pour des activités aussi diverses que le canoë-kayak, les services aux visiteurs des parcs, la sécurité nautique, le vélo de montagne, le surf des neiges, etc.

2.4 Les emplois occasionnels

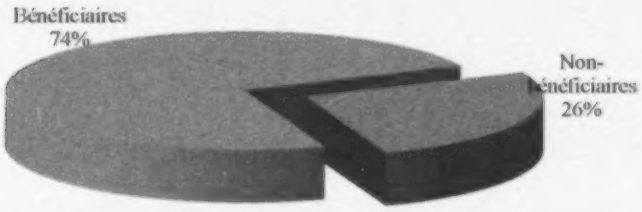
2.4.1 Note sur les emplois occasionnels

Les emplois occasionnels sont parfois très difficiles à répertorier et ils peuvent varier considérablement d'une enquête à l'autre, rendant hasardeuse toute comparaison. De plus, il est impossible d'ajouter le nombre de travailleurs occasionnels à celui des travailleurs des autres types d'emplois, car les personnes qui ont un emploi occasionnel ont très souvent d'autres emplois.

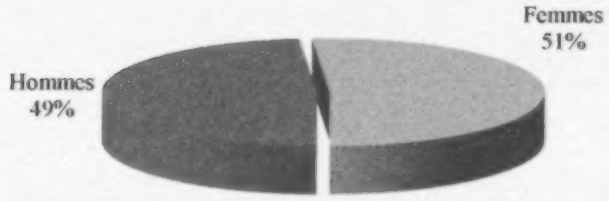
2.4.2 Résultats généraux

Au total, 1 901 emplois occasionnels ont été répertoriés au Nunavik en 2011. Il peut s'agir de remplacements, d'emplois occasionnels, d'emplois à court terme faisant l'objet d'un contrat, etc. Les bénéficiaires occupaient 74 % de ces postes et les femmes détenaient un peu plus de la moitié de ces emplois.

GRAPHIQUE 2.11
EMPLOIS OCCASIONNELS SELON LE STATUT



GRAPHIQUE 2.12
EMPLOIS OCCASIONNELS SELON LE SEXE



2.4.3 Les emplois occasionnels selon la CNP

TABLEAU 2.7
EMPLOIS OCCASIONNELS
SELON LES GRANDS GROUPES DE LA CNP

Grands groupes de la CNP	Total	%	Bénéf.	%	Non-bén.	%	H	%	F	%
00 Cadres supérieurs/Cadres supérieures	56	3%	56	4%	0	0%	40	4%	16	2%
01-09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	9	0%	7	0%	2	0%	5	1%	4	0%
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	16	1%	0	0%	16	3%	9	1%	7	1%
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	37	2%	23	2%	14	3%	6	1%	31	3%
14 Personnel de bureau	27	1%	17	1%	10	2%	11	1%	16	2%
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	19	1%	0	0%	19	4%	15	2%	4	0%
22 Personnelle technique relié aux sciences naturelles et appliquées	65	3%	50	4%	15	3%	54	6%	11	1%
31 Personnel professionnel des soins de santé	107	6%	0	0%	107	21%	22	2%	85	9%
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	70	4%	41	3%	29	6%	19	2%	51	5%
34 Personnel de soutien des services de santé	115	6%	115	8%	0	0%	15	2%	100	10%
41 Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion	305	16%	203	14%	102	20%	78	8%	227	23%
42 Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion	187	10%	157	11%	30	6%	87	9%	100	10%
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	17	1%	16	1%	1	0%	4	0%	13	1%
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs	21	1%	18	1%	3	1%	15	2%	6	1%
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	110	6%	103	7%	7	1%	102	11%	8	1%
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	187	10%	145	10%	42	8%	86	9%	101	10%
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	429	23%	380	27%	49	10%	239	26%	190	19%
72-73 Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	29	2%	1	0%	28	6%	29	3%	0	0%
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	47	2%	44	3%	3	1%	41	4%	6	1%
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	19	1%	7	0%	12	2%	19	2%	0	0%
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	12	1%	7	0%	5	1%	12	1%	0	0%
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	11	1%	11	1%	0	0%	11	1%	0	0%
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	5	0%	0	0%	5	1%	5	1%	0	0%
92 Personnel dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%	0	0%
	1901	100%	1402	100%	499	100%	925	100%	976	100%

Comme le montre le tableau 2.7, les emplois occasionnels sont nombreux dans la vente et les services (les groupes 62, 64 et 66 totalisent 39 % des postes), les sciences sociales, l'enseignement et l'administration publique (grands groupes 41 et 42 avec 26 % du total) et la santé (grands groupes 31, 32 et 34 totalisant 16 % des postes).

Dans le domaine de la santé, les non-bénéficiaires détiennent tous les postes de professionnels (grand groupe 31), alors que les bénéficiaires occupent tous les postes de

soutien (grand groupe 34). Les groupes 41 et 42 renferment 25 % des bénéficiaires et 26 % des non-bénéficiaires (ces derniers surtout dans le personnel professionnel). Dans le domaine de la vente et des services, on retrouve 44 % des bénéficiaires et 19 % des non-bénéficiaires (essentiellement dans le personnel intermédiaire et élémentaire).

La main-d'œuvre féminine occupe la plupart du temps les postes occasionnels dans les domaines de la santé et des services sociaux ainsi que dans les sciences sociales, l'enseignement et l'administration publique. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans la vente et les services surtout au niveau du personnel spécialisé. Ils sont également plus nombreux dans les sciences naturelles et appliquées (groupes 21 et 22).

LES EMPLOIS SITUÉS À L'EXTÉRIEUR DU NUNAVIK

3.1 Notes concernant les données sur les emplois situés à l'extérieur du Nunavik

Les sections précédentes prenaient en compte les statistiques ayant trait aux emplois situés géographiquement au Nunavik. Or, le marché du travail pour les Inuits peut aussi inclure des possibilités d'emploi au sein d'organismes reliés au Nunavik, mais établis à l'extérieur de la région. Ces organismes sont en partie situés au Sud, principalement dans la région de Montréal. Ils appartiennent à des intérêts inuits (c'est le cas de la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec, de Taqramiut Nipingat Inc., de l'Institut culturel Avataq et de la Société Makivik et ses filiales, comme Air Inuit), ou mènent des activités ayant un lien direct avec le Nunavik (la Commission scolaire Kativik).

La présente section dresse un portrait statistique des postes situés à l'extérieur du Nunavik qui peuvent être considérés comme des possibilités d'emploi pour la main-d'œuvre inuite. Par exemple, les postes au Nunavut n'ont pas été inclus dans l'enquête parce que ce sont les Inuits du Nunavut qui sont d'abord concernés par ces emplois. Il en va de même pour les postes en territoire cri.

3.2 Résultats généraux

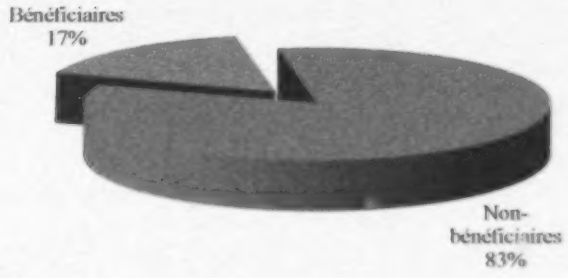
Le tableau 3.1 montre la distribution de tous les postes situés à l'extérieur du Nunavik par type et selon le statut et le sexe des employés. Au total, 654 postes situés à l'extérieur du Nunavik ont été répertoriés en 2011 et la plupart d'entre eux étaient des postes à temps plein.

TABLEAU 3.1
654 EMPLOIS SITUÉS À L'EXTÉRIEUR DU NUNAVIK PAR TYPE ET SELON LE STATUT ET LE SEXE

	Temps plein		Temps partiel		Saisonniers		Occasionnels	
Total	568		34		12		40	
Bénéficiaires	88	15%	6	18%	5	42%	10	25%
Non-bénéficiaires	480	85%	28	82%	7	58%	30	75%
Hommes	258	45%	10	29%	9	75%	17	43%
Femmes	310	55%	24	71%	3	25%	23	58%

Les non-bénéficiaires détiennent 85 % des emplois à temps plein situés à l'extérieur du Nunavik, 82 % des emplois réguliers à temps partiel, 58 % des emplois saisonniers et 75 % des emplois occasionnels. Pour l'ensemble des postes confondus, c'est donc 83 % des emplois qui sont détenus par des non-bénéficiaires.

GRAPHIQUE 3.1
654 EMPLOIS SITUÉS À L'EXTÉRIEUR DU NUNAVIK SELON LE STATUT



3.3 Comparaison avec l'enquête précédente

Comme la grande majorité des postes situés hors du Nunavik sont à temps plein, il est intéressant de comparer plus en détail ces emplois avec les résultats de l'enquête précédente. Le tableau 3.2 et le graphique 3.2 illustrent les résultats obtenus lors de l'enquête de 2005 et celle de 2011.

TABLEAU 3.2
EMPLOIS À TEMPS SITUÉS À L'EXTÉRIEUR DU NUNAVIK
COMPARAISON ENTRE LES ENQUÊTES DE 2005 ET DE 2011

	Année 2005		Année 2011	
Total	393		568	
Bénéficiaires	46	12%	88	15%
Non-bénéficiaires	347	88%	480	85%
Hommes	181	46%	258	45%
Femmes	212	54%	310	55%

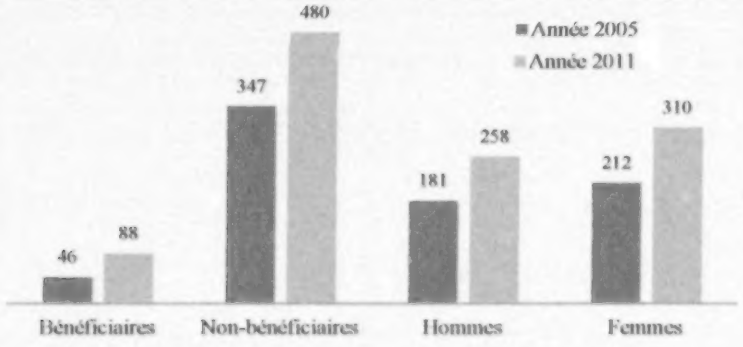
En 2005, il y avait 393 postes à temps plein alors que nous en comptons 568 en 2011. Une grande partie de cette augmentation vient du secteur de la santé : plus d'emplois ont été répertoriés avec le Module du Nord Québécois situé à Montréal. Également, plus d'emplois ont été recensés avec Air Inuit, la Commission scolaire Kativik et l'Institut culturel Avataq. Par contre, l'emploi dans la région de Montréal est resté stable à la Société Makivik et la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec.

La comparaison du pourcentage des emplois détenus par les non-bénéficiaires et les bénéficiaires montre une légère augmentation du côté de ces derniers : les bénéficiaires occupaient 12 % des postes en 2005 et 15 % en 2011. Leur nombre a presque doublé, passant de 46 à 88. Le nombre de non-bénéficiaires est passé de 347 à 480 durant la même période (une augmentation de 28 %).

Par ailleurs, la distribution entre les hommes et les femmes est demeurée, en pourcentage, tout à fait comparable : les femmes occupaient 54 % des postes en 2005 et 55 % des

postes en 2011. En nombre, elles sont passées de 212 à 310 alors que les hommes sont passés de 181 à 258.

GRAPHIQUE 3.2
EMPLOYÉS À TEMPS SITUÉS À L'EXTÉRIEUR DU NUNAVIK RECENSÉS EN 2005 ET DE 2011 SELON LE STATUT ET LE SEXE



3.4 Formation requise pour les emplois à temps plein situés à l'extérieur du Nunavik

Le tableau 3.3 montre la répartition des emplois réguliers à temps plein situés à l'extérieur du Nunavik selon la formation normalement requise pour les exercer.

TABLEAU 3.3
FORMATION REQUISE POUR EXERCER LES EMPLOIS À TEMPS PLEIN SITUÉS À L'EXTÉRIEUR DU NUNAVIK

Formation requise	Total	%	Bénéf.	%	Non-bén.	%	H	%	F	%
Études au secondaire	34	6%	8	9%	26	5%	19	7%	15	5%
Formation professionnelle	59	10%	13	15%	46	10%	27	10%	32	10%
Secondaire V	122	21%	35	40%	87	18%	42	16%	80	26%
Certificat de compétence	62	11%	0	0%	62	13%	56	22%	6	2%
Cégep	160	28%	25	28%	135	28%	46	18%	114	37%
Université	131	23%	7	8%	124	26%	68	26%	63	20%
Total	**568**	**100%**	**88**	**100%**	**480**	**100%**	**258**	**100%**	**310**	**100%**

Les postes situés à l'extérieur du Nunavik exigent un niveau de scolarisation élevé. Plus de la moitié des postes exigent une formation postsecondaire (collégiale ou universitaire) et 11 % requièrent un certificat de compétence. Les bénéficiaires sont surtout présents dans les postes demandant un secondaire V ou des études collégiales. Les non-bénéficiaires sont nombreux dans les emplois qui exigent des études collégiales ou des études universitaires. Tout de même, 18 % des non-bénéficiaires occupent des postes qui demandent un secondaire V.

Il y a significativement plus de femmes que d'hommes dans les emplois qui exigent des études collégiales ou un secondaire V. Presque tous les emplois demandant un certificat

de compétence sont occupés par des hommes. En outre, un homme sur quatre et une femme sur cinq sont dans des emplois exigeant des études universitaires.

3.5 Les emplois situés à l'extérieur du Nunavik selon la CNP

Nous avons réuni dans le tableau 3.4 tous les emplois répertoriés à l'extérieur du Nunavik selon les grands groupes de la classification nationale des professions. Tel que mentionné précédemment, la très grande majorité de ces emplois sont des postes à temps plein.

TABLEAU 3.4
EMPLOIS SITUÉS À L'EXTÉRIEUR DU NUNAVIK
SELON LES GRANDS GROUPES DE LA CNP

Grands groupes de la CNP	Total	%	Bénéf.	%	Non-bén.	%	H	%	F	%
00 Cadres supérieurs/Cadres supérieures	8	1%	4	4%	4	1%	5	2%	3	1%
01-09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	48	7%	4	4%	44	8%	35	12%	13	4%
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	21	3%	1	1%	20	4%	8	3%	13	4%
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	148	23%	20	18%	128	23%	39	13%	109	30%
14 Personnel de bureau	88	13%	22	20%	66	12%	32	11%	56	16%
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	11	2%	2	2%	9	2%	9	3%	2	1%
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	27	4%	1	1%	26	5%	20	7%	7	2%
31 Personnel professionnel des soins de santé	10	2%	0	0%	10	2%		0%	10	3%
34 Personnel de soutien des services de santé	18	3%	1	1%	17	3%	7	2%	11	3%
41 Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion	42	6%	2	2%	40	7%	17	6%	25	7%
42 Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion	16	2%	6	6%	10	2%	8	3%	8	2%
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	36	6%	23	21%	13	2%	11	4%	25	7%
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs	8	1%	2	2%	6	1%	2	1%	6	2%
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	14	2%	6	6%	8	1%	4	1%	10	3%
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	50	8%	3	3%	47	9%	11	4%	39	11%
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	13	2%	8	7%	5	1%	7	2%	6	2%
72-73 Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	55	8%	1	1%	54	10%	52	18%	3	1%
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	41	6%	3	3%	38	7%	27	9%	14	4%
	654	100%	109	100%	545	100%	294	100%	360	100%

L'administration et le travail de bureau englobent plus du tiers des postes, le plus grand nombre se situant dans le grand groupe 12, personnel spécialisé en administration, avec 24 %, suivi du groupe 14, personnel de bureau, avec 13 % des postes. Ailleurs, on trouve plusieurs emplois dans les groupes de métiers 72-73 et 74 (principalement dans les activités d'entrepôt) et plusieurs emplois dans la vente (groupes 62, 64 et 66). Également des postes de cadres et des emplois reliés aux sciences sociales et à l'enseignement ainsi qu'à la culture.

Puisque les non-bénéficiaires détiennent la plupart des emplois situés à l'extérieur du Nunavik, il va sans dire qu'ils détiennent également la majorité des postes dans presque tous les grands groupes de la CNP. Cependant, le domaine de la culture est majoritairement occupé par des bénéficiaires.

Comme en 2005, la main-d'œuvre féminine est fortement concentrée dans les postes spécialisés en administration et en travail de bureau. Les femmes sont également très présentes dans la vente. Quant à la main-d'œuvre masculine, nous la retrouvons d'abord dans les métiers, ensuite en administration et dans les postes de cadres.

CONCLUSION

Le marché du travail du Nunavik n'a cessé de croître depuis que l'Administration régionale Kativik effectue des enquêtes sur les emplois. En 2005, le nombre d'emplois à temps plein avait doublé comparativement à 1993 et le même constat s'applique entre 1998 et 2011 puisque le nombre d'emplois à temps plein a augmenté de 98 % durant cette période.

Cependant, la très forte croissance des emplois dans le domaine minier en arrive à créer une distorsion dans la structure du marché du travail : il y a les emplois des municipalités majoritairement occupés par la main-d'œuvre inuite et il y a les sites miniers avec leurs nombreux postes occupés en grande partie par une main-d'œuvre importée. En conséquence, il se crée véritablement deux structures différentes du marché de l'emploi : les quatorze communautés avec 62 % des postes occupés par des Inuits et les emplois miniers à l'extérieur des communautés occupés à 85 % par les travailleurs venus du «sud». Le ratio hommes-femmes est aussi fort différent selon que l'on inclut ou non les sites miniers : il passe de 60 % d'hommes et 40 % de femmes pour l'ensemble du Nunavik à une situation égale dans les communautés où les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à travailler à temps plein. En fait, ces chiffres illustrent une réalité connue : les emplois du domaine minier, à l'exemple de la construction, sont occupés majoritairement par des travailleurs venus de l'extérieur, essentiellement des hommes. Et lorsque l'on prend le Nunavik dans son ensemble, le poids du secteur minier vient donc significativement influencer toutes les statistiques lorsque mises en relation les unes par rapport aux autres.

Le nombre de bénéficiaires occupant des emplois réguliers à temps plein s'est accru de 19 % de 2005 à 2011 avec 342 travailleurs de plus. Le nombre de non-bénéficiaires s'est quant à lui accru de 46 % avec 648 travailleurs de plus. Par conséquent, la répartition des emplois à temps plein entre les deux groupes s'est modifiée depuis 2005 et la main-d'œuvre extérieure est de plus en plus présente sur le territoire, s'étant accaparée l'équivalent de près des deux tiers des nouveaux postes. Mais la plupart de ces postes ne sont pas visibles parce que les sites miniers sont présentement éloignés des communautés.

La croissance des emplois réguliers à temps partiel n'a pas suivi celle des emplois à temps plein. Ils ont augmenté de 7 % entre 2005 et 2011 comparativement à 31 % pour les postes à temps plein (21 % si l'on exclut les sites miniers). Comme par le passé, les bénéficiaires détiennent la plupart des emplois réguliers à temps partiel. Ils occupent aussi majoritairement les postes occasionnels. Toutefois, les non-bénéficiaires détiennent plus de la moitié des emplois saisonniers, principalement à cause du secteur de la construction. Les femmes détiennent un peu plus de 50 % des emplois réguliers à temps partiel et des emplois occasionnels, alors que les hommes détiennent la plupart des emplois saisonniers.

Les résultats de la présente enquête, comparés à ceux de l'année 2005, montre qu'il y a plus d'emplois dans tous les types d'établissements (entreprises privées et coopératives, établissements publics et parapublics, organismes sans but lucratif). L'importance relative du secteur privé dans le marché du travail à temps plein s'est accrue, passant de

37 % à près de 40 % du total des postes. Toutefois, les secteurs public et parapublic comptent encore pour plus de 50 % des emplois à temps plein répertoriés au Nunavik.

Si l'industrie minière est devenue le principal employeur au Nunavik, la création d'emplois a aussi été forte dans les administrations publiques. Les emplois sont également concentrés dans la santé et l'assistance sociale, les services d'enseignement, le transport et le commerce de détail. Comparativement à l'enquête de 2005, nous avons répertorié plus d'emplois à temps plein en santé et en éducation mais moins d'emplois à temps partiel. Inversement, nous avons recensé en 2011 plus d'emplois à temps partiel dans le commerce de détail et le transport alors que ces deux industries affichent une légère baisse pour les emplois à temps plein.

Les bénéficiaires et les non-bénéficiaires occupent une part égale des postes des employeurs reliés aux domaines de la santé, des services sociaux et des services d'enseignement. Les bénéficiaires détiennent la plupart des emplois à temps plein dans les administrations publiques et le commerce de détail. Il y a plus de non-bénéficiaires dans l'industrie *Transport et entreposage*, principalement en raison des postes spécialisés dans le transport aérien.

Les femmes sont majoritaires dans le domaine de la santé et des services sociaux et dans l'enseignement. En plus de l'extraction minière et de la construction, les hommes accaparent la majorité des emplois des industries *Transport et entreposage* et *Administrations publiques* (surtout à l'échelle locale). Les deux sexes sont représentés également dans l'industrie *Commerce de détail*.

L'accroissement de la population et la mise en place de nouveaux programmes et de nouvelles infrastructures ont entraîné la création d'un plus grand nombre de services et d'emplois dans toutes les communautés du Nunavik. Kuujjuaq est encore le principal marché du travail. Viennent ensuite les communautés les plus populeuses dans l'ordre suivant : Puvirnituq, Inukjuak et Salluit. Mais le total des emplois provenant des sites miniers en 2011 frôle le nombre de postes recensés à Kuujjuaq et devrait déjà le dépasser au moment de la publication de ce rapport.

Il y a un très large éventail de postes au Nunavik, comme le montre la répartition des emplois selon la classification nationale des professions (CNP). En général les professions qui échappent à la main-d'œuvre locale sont celles qui demandent un niveau de scolarisation élevé ou une formation professionnelle spécialisée. Ainsi, les non-bénéficiaires occupent la majorité des postes de professionnels dans les sciences naturelles et appliquées, dans les soins de santé et dans les sciences sociales et l'enseignement. Il en est de même pour les métiers de la construction et du secteur primaire.

Les résultats obtenus lors de la présente enquête suivent la tendance observée dans les enquêtes précédentes : il y a toujours un écart très important entre la formation requise pour les emplois et le niveau de scolarisation de la population locale. En fait, le marché du travail du Nunavik exige un niveau de scolarisation et de formation de plus en plus élevé : en 1993, 34 % des emplois à temps plein demandaient soit un certificat de compétence ou un diplôme postsecondaire; ce pourcentage n'a cessé d'augmenter pour atteindre 52 % en 2005 et 58 % en 2011. De plus, des centaines de postes saisonniers

nécessitent un certificat de compétence. Par ailleurs, les travailleurs qui occupent de tels postes gagnent en moyenne des salaires plus élevés.

Plusieurs emplois ont aussi été recensés à l'extérieur du Nunavik au sein d'organismes liés à la région. Ces postes requièrent en général un niveau de scolarisation élevé et ils sont majoritairement occupés par des non-bénéficiaires. En plus du lieu de travail, les exigences des postes sont certainement l'une des raisons qui expliquent pourquoi les non-bénéficiaires détiennent ces emplois.

L'éducation et la formation sont les deux principaux moyens pour réduire l'écart entre la demande de travail et l'offre locale de main-d'œuvre au Nunavik. Avec un taux de décrochage au secondaire de plus de 90 % au secteur régulier, la formation professionnelle constitue la meilleure solution dans plusieurs domaines. Il ne fait aucun doute que le nombre de postes détenus par des Inuits a augmenté en raison des programmes d'emploi et de formation de l'ARK qui touchent tous les secteurs (mines, construction, administration publique, éducation, santé, services de garde, technologie de l'information, etc.) Par exemple, le nombre de bénéficiaires travaillant dans le secteur minier est passé de 70 en 2005 à 150 en 2011. Ces programmes soutiennent non seulement la création d'emplois mais aussi le maintien en emploi.

Cependant, de nombreux postes demandant un diplôme d'études collégiales ou un diplôme universitaire ne s'intègrent pas à la formation professionnelle. Pour ces emplois, il faut suivre les programmes réguliers des collèges et universités. Or, il y a une limite à ce que les communautés peu populeuses du Nunavik peuvent produire en termes de main-d'œuvre pour ces postes. Il est en effet utopique de penser combler, à partir d'une population en âge de travailler de quelques 7 000 personnes vivant en région éloignée, tous les postes d'ingénieurs, de chercheurs, de biologistes, de géologues, de comptables agréés, de professionnels de l'enseignement, d'avocats, de pilotes d'avion, d'infirmiers, de médecins et de travailleurs spécialisés de la santé, etc. La masse critique n'y est pas.

Et que penser du secteur minier qui risque de subir une croissance galopante avec les milliers d'emplois prévus dans le Plan Nord. Des efforts réels ont été faits depuis une quinzaine d'années pour former des travailleurs inuits. Le défi sera de taille avec les nouveaux projets. Il ne serait pas sain de voir la plupart des nouveaux emplois à pourvoir dans le domaine minier aller à une main-d'œuvre venue de l'extérieur de la région. En plus de la construction d'infrastructures minières, des centaines de nouveaux logements sont promis au Nunavik. Le Service de l'emploi durable, via le projet Sanajiit, aide les travailleurs locaux à acquérir les compétences nécessaires pour exercer les métiers de la construction. Ces emplois ne devraient pas manquer.

Ailleurs du côté de la demande de travail, les perspectives d'emplois dans un avenir rapproché incluent aussi bien les services de santé, les services sociaux, l'éducation, le transport (lié entre autres au développement minier) et les technologies de l'information (notamment les télécommunications). Malgré la difficulté de se lancer en affaires au Nunavik, il y a certainement de la place, en particulier dans les grandes communautés, pour davantage de commerces et de petites entreprises, que ce soit dans le secteur de la restauration ou du commerce de détail que dans les services aux entreprises et à la population. Dans le domaine touristique, les activités de chasse et de pêche sont encore populaires mais on essaie de diversifier le produit afin d'attirer une nouvelle clientèle

dans la région avec la création de parcs régionaux, l'écotourisme, des croisières, et des événements sportifs, récréatifs et culturels. Évidemment, compte tenu de l'éloignement et du coût élevé de la vie, le Nunavik n'est pas une destination de masse. Mais l'ARK a investi beaucoup d'effort autant pour soutenir le développement touristique que pour parfaire la formation du personnel directement ou indirectement relié au tourisme.

Du côté de l'offre, plusieurs jeunes arriveront sur le marché du travail du Nunavik dans les prochaines années. Ceux qui termineront des études postsecondaires auront un emploi assuré. Ceux qui apprendront un métier relié au secteur minier ou à la construction aussi. Compte tenu du taux de décrochage scolaire, la plupart des jeunes auront besoin de formation professionnelle pour se trouver un emploi stable. S'il était possible d'offrir au Nunavik plus de programmes de niveau collégial (cégep), les jeunes seraient certainement plus encouragés à poursuivre leurs études. Le remplacement des travailleurs non bénéficiaires par des travailleurs bénéficiaires dépendra du niveau de scolarisation et de formation atteints par la prochaine génération de travailleurs.

RÉFÉRENCES ET ÉTUDES ANTÉRIEURES

STATISTIQUE CANADA (et les agences de la statistique du Mexique et des États-Unis). *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord*, Canada, 2002.

RESSOURCES HUMAINES ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES CANADA. *Classification nationale des professions 2006.*

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Enquête sur la rémunération globale.* Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2009 et Collecte 2010.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC. Liste spécifique/ Regroupement par code postal, 2010.

ADMINISTRATION RÉGIONALE KATIVIK (Service de l'emploi durable). Base de données de l'industrie de la construction, base de données des mines, base de données des programmes de formation professionnelle et des clients.

ADMINISTRATION RÉGIONALE KATIVIK. Annuaire des entreprises du Nunavik.

ADMINISTRATION RÉGIONALE KATIVIK (Service de l'emploi durable). *Répertoire des emplois au Nunavik.*

DUHAIME, G. *Le pays des Inuit, La situation économique 1983*, Laboratoire de recherches sociologiques, Département de sociologie, Université Laval, 1987, p. 1 à 88.

LAMOTHE, B, et L. LEMIRE. *Scolarité, formation professionnelle et activité économique au Nunavik,* Service de l'emploi durable, Administration régionale Kativik, 1992.

LEFEBVRE, D. *Les emplois au Nunavik*, Service de l'emploi et de la formation, Administration régionale Kativik, 1994.

LEFEBVRE, D. *Les emplois au Nunavik en 1995*, Service de l'emploi et de la formation, Administration régionale Kativik, 1996.

LEFEBVRE, D. *Les emplois au Nunavik en 1998*, Service de l'emploi, de la formation, du soutien du revenu et de garde à l'enfance, Administration régionale Kativik, 1999.

LEFEBVRE, D. *Les emplois au Nunavik en 2005*, Service de l'emploi, de la formation, du soutien du revenu et de garde à l'enfance, Administration régionale Kativik, 2006.

LEMIRE, L. *Répertoire des ressources humaines : rapport final*, Administration régionale Kativik, 1987.

LISTE DES ÉTABLISSEMENTS

Cette liste renferme la majorité des établissements qui ont été sollicités, directement ou indirectement, lors de notre enquête. Dans certains cas, nous avons pu obtenir des renseignements suffisants sur un établissement sans avoir à contacter celui-ci.

Entreprises privées et coopératives	
Air Inuit (1985) Ltd.	Régional
Allie's Coffee Shop	Puvirnituq
Amautik Reg'd	Kuujjuaq
Angngutigiarvik Reg'd	Salluit
Arctic Adventures	Régional
Arctic Business Consulting (ABC) Services	Inukjuak
Arctic Cruises Inc.	Régional
Arqsaniit Productions	Kuujjuaq
Atugak Leasing Reg'd	Kuujjuaq
Auberge Kuujjuaq	Kuujjuaq
Aupaluk Siniktaviq Lodge	Aupaluk
Aventures Alummi	Régional
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Kuujjuaq
Bell Canada	Régional
Boart Longyear Inc.	Régional
Bradley Nuvumiut	Régional
Canadian Royalties Inc.	Régional
Cantine Shop	Kangiqsujuaq
Commission de la construction du Québec	Régional
Cruise North Expeditions Inc.	Régional
Etsetera Design Inc.	Régional
Expressions boréales	Kuujjuaq
Fédération des coopératives du Nouveau-Québec	Régional
FCNQ Construction	Régional
FCNQ (Hôtels)	Régional
FCNQ (Magasins)	Régional
FCNQ Nunavik Petro	Régional
FCNQ (Pourvoiries)	Régional
First Air	Régional
Garage Jobie	Kuujjuaq
Gordon Transport Inc.	Kuujjuaq
Groupe Stavibel	Régional
Hotel de Tasiujaq	Tasiujaq
Iglooapik Construction	Kuujjuaq
Industrie M M P	Salluit
Inuit Adventures (FCNQ)	Régional

Inukjuak Corner Store	Inukjuak
Inukjuak Maintenance Inc.	Inukjuak
Inukshuk Pourvoirie	Régional
Inutsuligaatjuq Excavation Inc.	Inukjuak
Iqaluppijait Arctic char reg'd	Kuujjuaq
Iqiquq Arcade	Puvirnituq
Isirisivik Smoked	Kangiqsujuaq
Itsajak Motel	Kangiqsujuaq
John Ford Rental Kuujjuaq Inc.	Kuujjuaq
Johnny May Air Charter Ltd.	Kuujjuaq
Karuk Corporation	Inukjuak
Katiniq Transport Inc.	Régional
Kayuk Enterprises Inc.	Inukjuak
Keatainak Char	Salluit
Kiewit Nuvumiut inc.	Régional
Kuugaaluk Tours	Régional
Kuujjuaq Real Estate Inc.	Kuujjuaq
Kuujjuarapik - Taxi	Kuujjuarapik
Kuujjuarapik Garage	Kuujjuarapik
Kuvviti Fuel Inc.	Quaqtaq
Les Entreprises Halutik Inc.	Kuujjuaq
Lizzie's Coffee Shop	Kuujjuarapik
LJL Mécanique	Régional
Magasin Northern d'Inukjuak	Inukjuak
Magasin Northern d'Umiujaq	Umiujaq
Magasin Northern de Kangiqsualujjuaq	Kangiqsualujjuaq
Magasin Northern de Kangiqsujuaq	Kangiqsujuaq
Magasin Northern de Kangirsuk	Kangirsuk
Magasin Northern de Kuujjuaq	Kuujjuaq
Magasin Northern de Kuujjuarapik	Kuujjuarapik
Magasin Northern de Puvirnituq	Puvirnituq
Magasin Northern de Salluit	Salluit
Makivik Construction Division	Régional
Mark Kakyuk Transport	Salluit
Miqulilitalik Tannery Shop	Kuujjuaq
Newviq'vi	Kuujjuaq
Novalinga Hotel	Puvirnituq
Nunami Inc.	Kuujjuarapik
Nunavik Arctic Survival Training Center	Puvirnituq
Nunavik Catering Services	Salluit
Nunavik Cleaning and Exterminating Inc.	Kuujjuaq
Nunavik Communications Inc	Kuujjuaq
Nunavik Construction	Kuujjuaq

Nunavik Creations Inc. (Makivik)	Regional
Nunavik Enterprises Inc	Kuujjuaq
Nunavik Financial Services Cooperative Desjardins	Régional
Nunavik Rotors Inc.	Kuujjuaq
Nunavik Sport	Kuujjuarapik
Nunavut Eastern Arctic Shipping (Makivik)	Régional
Nuvummiut Developments	Salluit
Old Chimo	Kuujjuaq
Oopik Taxi	Kuujjuaq
Pirnoma Technologies inc.	Ivujivik
Pitsituuq (smoked fish shop)	Puvirnituq
Plomberie Rolly Inc	Kuujjuarapik
Pourvoirie Ammarok Inc.	Régional
Qaritech Reg'd	Salluit
Qilalugaq Hotel Inc.	Kuujjuarapik
Qimuk Music Inc.	Kuujjuaq
Qininqtiq LHC	Kangiqsualujjuaq
Rapid Lake Lodge	Régional
Raymond Chabot Grant Thornton	Régional
Safari Nordik & Puunik Camp Ltd.	Kuujjuaq
Sanaji Enterprises Inc.	Kuujjuarapik
Sanavik Inc.	Kuujjuaq
Silak Adventures	Régional
Silatsiak Inc.	Kuujjuaq
Sirivik Restaurant	Puvirnituq
Skidoo Shop	Kangiqsujuaq
Soleica	Régional
Tallugunnaq Boat	Salluit
TIVI Inc. - Gallery	Kuujjuaq
TIVI Inc. - Transport	Kuujjuaq
Tullik Inc.	Kuujjuaq
Tusaayut reg'd	Salluit
Ungava Adventures	Régional
Voyages FCNQ Inc.	Régional
W.G. Contractors	Kuujjuaq
Xstrata Nickel	Régional

Établissements publics et parapublics et sociétés d'État

Administration régionale Kativik	Régional
• Service administratif	Régional
• Service de l'emploi durable	Régional
• Service financier, de la trésorerie et des ressources humaines	Régional
• Service des loisirs	Régional

• Service du développement régional et local	Régional
• Service juridique et de la gestion municipale	Régional
• Service des ressources renouvelables, de l'environnement, du territoire et des parcs	Régional
• Service des transports	Régional
• Service des travaux publics municipaux	Régional
• Service de la sécurité publique	Régional
• Corps de police régional Kativik	Régional
Association des jeunes Saputiit	Kuujjuaq
CBC North	Kuujjuaq
Centre d'études nordiques	Régional
Centre de santé Inuulitsivik	Puvirnituq
Postes de soins infirmiers et services sociaux	Côte de l'Hudson
Centre de santé Tulattavik de l'Ungava	Kuujjuaq
Postes de soins infirmiers et services sociaux	Côte de l'Ungava
Centre de traitement Isuarsivik	Kuujjuaq
Commission scolaire Kativik	Régional
• Tukisiniarvik	Akulivik
• Tarsakallak	Aupaluk
• Innalik	Inukjuak
• Nunavimmi Pigiursavik	Inukjuak
• Nuvviti	Ivujivik
• Ulluriaq	Kangiqsualujjuaq
• Arsaniq	Kangiqsujuaq
• Sautjuit	Kangirsuk
• CEA Kuujjuaq Kajusivik	Kuujjuaq
• Jaanimmarik High School	Kuujjuaq
• Kuujjuaq Education Services	Kuujjuaq
• Pitakallak - Primary School	Kuujjuaq
• Asimauttaq	Kuujjuarapik
• CEA POV Adult Education	Puvirnituq
• Ikaarvik	Puvirnituq
• Iquarsivik	Puvirnituq
• Isummasaqvik	Quaqtaq
• CEA Salluit Qaunnaq	Salluit
• Ikusik Secondary	Salluit
• Pigiurvik Elementary	Salluit
• Ajagutak	Tasiujaq
• Kiluutaq	Umiujaq
Hydro-Québec	Régional
Ministère des Ressources naturelles et de la Faune	Kuujjuaq
Module du nord québécois	Montréal
NAV CANADA	Kuujjuaq

Office municipal d'habitation Kativik	Kuujjuaq
Palais de justice – Sécurité publique	Régional
Postes Canada Kuujjuaq	Kuujjuaq
Postes Canada Kuujjuarapik	Kuujjuarapik
Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik	Kuujjuaq
Sûreté du Québec	Régional
VN d'Akulivik	Akulivik
VN d'Aupaluk	Aupaluk
VN d'Inukjuak	Inukjuak
VN d'Ivujivik	Ivujivik
VN d'Umiujaq	Umiujaq
VN de Kangiqsualujjuaq	Kangiqsualujjuaq
VN de Kangiqsujuaq	Kangiqsujuaq
VN de Kangirsuk	Kangirsuk
VN de Kuujjuaq	Kuujjuaq
VN de Kuujjuarapik	Kuujjuarapik
VN de Puvirnituq	Puvirnituq
VN de Quaqtaq	Quaqtaq
VN de Salluit	Salluit
VN de Tasiujaq	Tasiujaq

Organismes sans but lucratif

Association des corporations foncières du Nunavik	Régional
Association touristique du Nunavik	Kuujjuaq
Centre de la petite enfance Akulivik	Akulivik
Centre de la petite enfance Amaartuavik	Kangirsuk
Centre de la petite enfance Amaarvik	Ivujivik
Centre de la petite enfance Aqaivik	Kangiqsualujjuaq
Centre de la petite enfance Iqitauvik	Kuujjuaq
Centre de la petite enfance Kamattsiavik	Quaqtaq
Centre de la petite enfance Mikijuk	Kangiqsujuaq
Centre de la petite enfance Pairqsivik	Tasiujaq
Centre de la petite enfance Saqliavik	Kuujjuarapik
Centre de la petite enfance Sarliatauvik	Puvirnituq
Centre de la petite enfance Sukliateet	Aupaluk
Centre de la petite enfance Tasiursivik	Salluit
Centre de la petite enfance Umiujaq	Umiujaq
Corporation foncière Anniturvik	Umiujaq
Corporation foncière Arqivik	Tasiujaq
Corporation foncière d'Aupaluk	Aupaluk
Corporation foncière de Kangiqsujuaq	Kangiqsujuaq
Corporation foncière Epigituk	Kangiqsualujjuaq
Corporation foncière Nayumivik	Kuujjuaq

Corporation foncière Pituvik	Inukjuak
Corporation foncière Qarqalik	Salluit
Corporation foncière Qekeirriaq	Akulivik
Corporation foncière Sakkuk de Kuujjuarapik	Kuujjuarapik
Corporation foncière Saputik	Kangirsuk
Corporation foncière Tuvaaluk	Quaqtaq
Fonds d'exploration minière du Nunavik inc.	Régional
Institut culturel Avataq	Régional
Nunalituqait Ikajugatigiitut	Kuujjuaq
Refuge pour femmes Initsiaq	Salluit
Refuge pour femmes Tungasuvvik	Kuujjuaq
Services de garde Tasiukvik inc.	Inukjuak
Société d'investissement du Nunavik	Régional
Société Kuujjuamiut inc.	Kuujjuaq
Société Makivik – Bureau du président	Régional
Société Makivik – Bureau du secrétaire du Conseil	Régional
Société Makivik – Bureau du trésorier	Régional
Société Makivik – Service de développement économique	Régional
Société Makivik – Service du développement des ressources	Régional
Société Makivik – Service juridique	Régional
Stations de radio FM	Communautés
Taqramiut Nipingat inc.	Régional
Taqramiut Productions inc.	Régional

QUESTIONNAIRE

Kativik Regional Government

Job Survey Questionnaire

Employer : _____

Job Title	Community	Total of Jobs	Types of jobs: Regular Full-time	Regular Part-time	Seasonal	Casual	Held by: Beneficiaries (Inuit)	Non-beneficiaries	Held by: Males	Females